

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA  
TRIJAYA, TBK**

**Rini Loliyani<sup>1\*</sup>, Nur Salma<sup>2</sup>, Rina Loliyana<sup>3</sup>, Atika Septiana Dewi<sup>4</sup>**

Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

\*E-mail Penulis Korespondensi: [Riniloly@umitra.ac.id](mailto:Riniloly@umitra.ac.id)

**ABSTRAK**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Prestasi yang dimiliki karyawan akan berpotensi untuk karyawan dapat di promosikan kenaikan jabatan. Selain prestasi kerja, pendidikan juga sangat erat hubungannya terhadap pengembangan karir karyawan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menunjang pengembangan karir seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, dan tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Lampung yaitu berjumlah 55 orang. Dari data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Berdasarkan uji statistik t menunjukkan bahwa Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel prestasi kerja sebesar 3,333 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dan Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel tingkat pendidikan sebesar 3,427 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pada Uji F Secara simultan memiliki nilai sebesar  $F_{hitung}$  116,236 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, semakin baik prestasi kerja dan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan pengembangan karir karyawan, sebaiknya Pimpinan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dapat lebih meningkatkan lagi pelatihan dan studi lanjut yang diberikan kepada karyawan, agar pengembangan karir karyawan dapat meningkat dengan begitu akan ada kejelasan untuk pengembangan karir karyawan.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir

**ABSTRACT**

Career development is a process of improving a person's work ability that encourages an increase in work performance in order to achieve the desired career. The achievements of employees will have the potential for employees to be promoted. In addition to work performance, education is also closely related to employee career development. Education is one of the most important factors in supporting a person's career development. This study aims to determine the effect of work performance and education level on employee career development. Respondents in this study were employees who worked at the PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Lampung office, totaling 55 people. From the data obtained and a series

of tests that have been carried out using multiple regression analysis models. Based on the t-statistic test, it shows that the value of the work achievement variable is 3.333 with a significance value of  $0.002 < 0.05$  and is positive. The results are drawn to the conclusion that work performance partially has a significant influence on employee career development and the value of the education level variable is 3.427 with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and is positive. The results are drawn to the conclusion that the level of education partially has a significant influence on employee career development. In the F Test Simultaneously has a value of F count 116.236 with a significant value of  $0.000 < 0.05$  which means that it can be concluded that work performance and education level have a significant effect on employee career development. Therefore, the better the work performance and education possessed by an employee, the more it will impact on improving employee career development, it is better for the Leaders at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk to further improve the training and further studies provided to employees, so that employee career development can increase so that there will be clarity for employee career development.

Keywords: Work Performance, Education Level, Career Development

diterima	12 Maret 2025	direview	18 Maret 2025	diterbitkan	25 April 2025
----------	---------------	----------	---------------	-------------	---------------

## I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang biasa ditempuh melalui pengembangan karir karyawan. Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan pengembangan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peranan penting dalam memilih karyawan, salah satu peranan bagian SDM dalam perusahaan adalah perencanaan pegawai. Perencanaan tenaga kerja dalam perusahaan adalah proses penentuan posisi apa yang harus diisi di perusahaan dan bagaimana cara mengisi posisi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengembangan

karir karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan pengembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan. Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Untuk itu Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan/skill karyawannya sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Caranya dengan memberikan Pendidikan serta mengembangkan karirnya diperusahaan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang ritel. Perusahaan ini lebih dikenal oleh masyarakat Indonesia dengan sebutan Alfamart. Perusahaan ini bertujuan untuk menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi pada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, memiliki lebih dari 18.000 gerai yang tersebar diseluruh Indonesia yang menyediakan berbagai

layanan transaksi penjualan makanan, minuman, kebutuhan lainnya, dan pembayaran *e-commerce* yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan setiap harinya. Dan dicabang lampung sendiri PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk memiliki lebih dari 300 gerai alfamart yang tersebar di kota maupun kabupaten. (Sumber: <https://alfamart.co.id>). Berdasarkan observasi di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Lampung mengenai pengembangan karir, salah satunya adalah tekanan pekerjaan yang tinggi, prosedur pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* yang diberikan, seperti pekerjaan milik orang lain harus diambil alih, sehingga tugas pokok milik pribadi tidak terpenuhi, dengan demikian tidak ada perbedaan yang signifikan antara masih menjadi karyawan tetap maupun kontrak di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Lampung selain memiliki kesempatan lebih untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi, untuk jalur karirnya sendiri masih kurang jelas bagaimana tahapannya di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Lampung. Hal ini dikarenakan tidak ada ketentuan yang jelas mengenai jalur karirnya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa menentukan posisinya di masa depan.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peranan penting dalam memilih karyawan, salah satu peranan bagian SDM dalam perusahaan adalah perencanaan pegawai. Perencanaan tenaga kerja dalam perusahaan adalah proses penentuan posisi apa yang harus diisi di perusahaan dan bagaimana cara mengisi posisi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengembangan

karir karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan pengembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan.

Muhadi (2021) pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Perusahaan selalu mempunyai cara tersendiri dalam mengembangkan karir karyawannya yang memiliki prestasi dan kinerja tinggi. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Selain prestasi kerja, pendidikan juga sangat erat erat hubungannya terhadap pengembangan karir karyawan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menunjang pengembangan karir seseorang. Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur memiliki keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kemandirian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Hidayat & Abdillah, 2019).

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Sugiyono (2019)

merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif. Pendekatan kuantitatif dalam penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan rumusan dan kepastian data numerik.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Lampung dan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan selesai.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan atau scoring. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

##### **1. Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan teknik pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber data yang dicari (Sugiyono, 2018). Data yang diperoleh langsung berupa wawancara kepada karyawan, memberikan kuesioner terkait variabel penelitian, serta hasil observasi langsung di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

##### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya, dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari dokumen perusahaan (Sugiyono, 2018). Data yang diperoleh secara tidak langsung, artinya data ini diperoleh melalui perantara, seperti buku-buku atau laporan-laporan terdahulu.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor / *office* PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Lampung yaitu berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 55 responden.

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan telaah pustaka diatas maka adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2). Serta yang menjadi Variabel Dependent (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni: 1. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. 2. Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikoloniaritas, uji auto korelasi, dan uji heteroskadasitas. 3. Uji regresi linear berganda. 4. Uji Hipotesis meliputi uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan peneliti valid atau reliable maka dilakukan uji terlebih dahulu, uji kuesioner dilakukan kepada

55 responden karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Bandar Lampung. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 25. Diperoleh hasil uji validitas terhadap item-item pertanyaan mengenai variable independent terhadap variable dependen. Yang terdiri dari Prestasi Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pengembangan Karir (Y).

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Responden pada penelitian ini sebanyak 55 pegawai yang bekerja di Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya. Identitas responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 1. Identitas Responden

Keterangan		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	22	40,0%
	Perempuan	33	60,0%
	Total	55	100%
Umur	< 25 Tahun	13	23,6%
	26 - 30 Tahun	22	40,0%
	31 - 35 Tahun	15	27,3%
	> 36 Tahun	5	9,1%
	Total	55	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	20	36,4%
	Diploma III (DIII)	5	9,1%
	Strata Satu (S1)	30	54,5%
	Total	55	100%
Latar Pendidikan	Akuntansi	15	27,3%
	Ekonomi	9	16,4%
	Manajemen	18	32,7%
	Non Ekonomi	13	23,6%
	Total	55	100%
Lama Bekerja	< 3 Tahun	10	18,2%
	4 - 6 Tahun	8	14,5%
	7 - 9 Tahun	19	34,5%
	> 10 Tahun	18	32,7%
Total	55	100%	

Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan daripada responden berjenis

kelamin laki – laki yang bekerja di Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya adalah 33 orang atau sebanyak 60%. Sedangkan responden berdasarkan umur dimana sebagian besar yang bekerja di Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya berumur 27 –30 tahun. Hal ini terlihat bahwa dari 55 responden yang dianalisis adalah 22 orang atau setara dengan 40,0%. sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar yang bekerja di Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya berpendidikan strata satu (S1). Hal ini terlihat bahwa dari 55 responden yang dianalisis sebesar 30 orang (54,5%). Sedangkan responden berdasarkan dengan latar pendidikan sebagian besar yang bekerja di Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya yaitu manajemen. Hal ini terlihat bahwa dari 55 responden yang dianalisis sebesar 18 orang (32,7%), Sedangkan Identitas responden berdasarkan masa kerja dimana sebagian besar di Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya bekerja selama 7-9 tahun. Hal ini terlihat bahwa dari 55 responden yang dianalisis, masa kerja 7-9 tahun sebesar 19 orang (34,5%).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel
Pengembangan Karir (Y)	Item Y.1	0,864	0,266
	Item Y.2	0,759	0,266
	Item Y.3	0,818	0,266
	Item Y.4	0,851	0,266
	Item Y.5	0,775	0,266
	Item Y.6	0,722	0,266
	Item Y.7	0,860	0,266
	Item Y.8	0,859	0,266
Prestasi Kerja (X1)	Item X1.1	0,888	0,266
	Item X1.2	0,849	0,266
	Item X1.3	0,781	0,266
	Item X1.4	0,866	0,266
Tingkat Pendidikan (X2)	Item X1.5	0,925	0,266
	Item X1.6	0,852	0,266
	Item X1.7	0,836	0,266
	Item X2.1	0,860	0,266
	Item X2.2	0,875	0,266
	Item X2.3	0,811	0,266
	Item X2.4	0,809	0,266

Item X2.5	0,749	0,266
Item X2.6	0,877	0,266

Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa pengolahan dari semua variabel menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari rtabel yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi
Pengembangan Karir (Y)	0,924	> 0,600
Prestasi Kerja (X1)	0,939	> 0,600
Tingkat Pendidikan (X2)	0,907	> 0,600

Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan konsisten sehingga bisa digunakan berkali-kali.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94341720
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.085
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.203
	99% Lower Bound	.193
	Confidence Upper Bound	.213
	Interval	

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 329836257.

Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

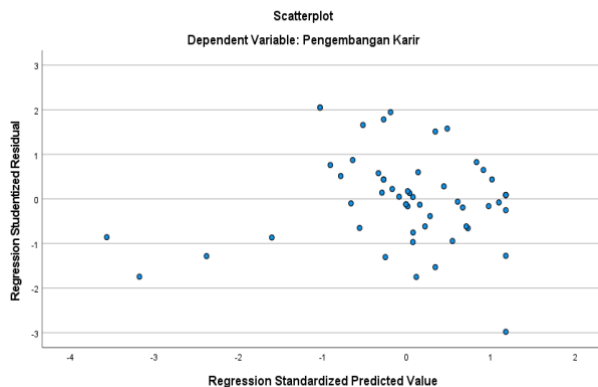
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Dikarenakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat sigifikan  $\alpha = 5\%$  atau  $(0,200 > 0,05)$  maka berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi Kerja	.187	5.350
Tingkat Pendidikan	.187	5.350

- Dependent Variable: Pengembangan Karir
- Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel prestasi kerja dan tingkat pendidikan sebesar 0,187 dan nilai VIF variabel prestasi kerja dan tingkat pendidikan sebesar 5,350. Masing-masing dari variabel penelitian memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,1$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan diagram di atas, scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.841	1.986		1.430	.159
Prestasi Kerja	.510	.153	.457	3.333	.002
Tingkat Pendidikan	.635	.185	.470	3.427	.001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$PK = 2,841 + 0,510PS + 0,635PD + e$$

Konstanta sebesar 2,841 menjelaskan bahwa nilai variabel pengembangan karir karyawan dalam penelitian ini sebesar 2,841 satuan dengan asumsi

apabila tidak ada nilai dari variabel prestasi kerja dan tingkat pendidikan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,510, bertanda positif artinya bahwa antara prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan berbanding lurus, jika prestasi kerja mengalami kenaikan satu kesatuan maka pengembangan karir karyawan naik sebesar 0,510.

Nilai koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,635, bertanda positif artinya bahwa antara tingkat pendidikan dengan pengembangan karir karyawan berbanding lurus, jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan satu kesatuan maka pengembangan karir karyawan naik sebesar 0,635.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.817	.810	2.999

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,810, dapat diartikan bahwa variabel prestasi kerja dan tingkat pendidikan dapat menjelaskan variabel pengembangan karir karyawan sebesar 81,0%, sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 8. Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.841	1.986		1.430	.159
Prestasi Kerja	.510	.153	.457	3.333	.002
Tingkat Pendidikan	.635	.185	.470	3.427	.001

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
 Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel prestasi kerja sebesar 3,333 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan bertanda positif.
2. Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel tingkat pendidikan sebesar 3,427 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan bertanda positif.

Tabel 4.1  
 Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2091.542	2	1045.771	116.236	.000 <sup>b</sup>
Residual	467.840	52	8.997		
Total	2559.382	54			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
 b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Prestasi Kerja  
 Sumber: data diolah SPSS v27; 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel independen prestasi kerja dan tingkat pendidikan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pengembangan karir karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 116,236 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga artinya semua variabel independen secara

simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Hasil dari pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir

Hasil dari pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Menurut Sutrisno (2017) faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Pendidikan berhubungan erat dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Trihadi (2003) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, faktor karakteristik dan kinerja pejabat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir.

### Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan uji analisis data dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja dan tingkat pendidikan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap pengembangan karir karyawan. Salah satu cara meningkatkan kualitas pegawai yaitu melalui pengembangan karier yang direalisasikan melalui pendidikan dan prestasi kerja. Dari pendapat di samping dapat diketahui bahwa pendidikan dan prestasi kerja yang dapat mendukung dan membantu pengembangan karier pegawai. Semakin tinggi pendidikan dan semakin banyak prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka akan semakin baik pula pengembangan karier pegawai. Ini berarti pendidikan dan prestasi kerja mempunyai

Hasil penelitian Ini didukung oleh hasil penelitian dari Jayanti, dkk (2014) yang menyatakan bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan dan kesempatan untuk tumbuh secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa:

1. Prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.
2. Tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh signifikan

terhadap pengembangan karir karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

3. Secara simultan prestasi kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik prestasi kerja, dan tingkat pendidikan secara bersamaan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan atau semakin baiknya pengembangan karir karyawan yang bersangkutan, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lainnya konstan.

##### **B. Saran**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian maka disarankan sebagai berikut:

1. Semakin baik prestasi kerja dan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan pengembangan karir karyawan, sebaiknya Pimpinan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dapat lebih meningkatkan lagi pelatihan dan studi lanjut yang diberikan kepada karyawan, agar pengembangan karir karyawan dapat meningkat dengan begitu akan ada kejelasan untuk pengembangan karir karyawan.
2. Hasil penelitian ini menginformasikan kepada pihak manajemen pengelola atau perusahaan akan adanya pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja

dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun simultan dan pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap peningkatan pengembangan karir karyawan. Untuk itu disarankan kepada para manajer dalam merumuskan kebijakan dalam peningkatan pengembangan karir karyawan hendaknya memperhatikan ketiga aspek tersebut (Prestasi Kerja, dan tingkat Pendidikan serta Pengembangan Karir Karyawan).

3. Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek prestasi kerja, tingkat pendidikan dan pengembangan karir karyawan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, & Hidayat, R. (2019). *Ilmu pendidikan: Konsep, teori, dan aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bernardin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku organisasi* (Jilid 3, Terjemahan). Yogyakarta: Andi Offset.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Gayatri, I. A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja serta pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1358–1378.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen sumber daya manusia organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2, Cet. ke-4). Bandung: CV Alfabeta.
- Modjo, M. (2022). Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Djalaluddin Gorontalo. *MABSYA: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 4(2).
- Muhadi. (2021). *Pengembangan karir* (pp. 6–7).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (T. Erang, Ed.). Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Supeni, P. D. (2021). Pengaruh pendidikan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widiyawati, E. (2022). *Pengaruh pendidikan dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai tetap (Studi pada Kantor Induk dan Kantor Cabang PT Pos Indonesia di Samarinda)* (Skripsi, Universitas Mulawarman, Samarinda).