

PENGARUH PENDIDIKAN DAN KINERJA TERHADAP KARIR PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN MINAHASA UTARA*EFFECT OF EDUCATION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEE CAREERS IN FINANCIAL AND DISTRICT ASSETS OF REGENCY OF NORTH MINAHASA*

Oleh :

Pingkan Enggelina Tombokan¹
Paulus Kindangen²
Lucky Dotulong³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

E-mail:

¹pingkantombokan@yahoo.com
²kindangen_p@yahoo.co.id
³deandotulong@gmail.com

ABSTRAK : Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Dengan pendidikan yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai, hal tersebut akan meningkatkan karirnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Kinerja terhadap Karir Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yang mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi pegawai yang ada berjumlah 120 pegawai dan yang memenuhi kriteria random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 pegawai. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara, secara parsial Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara dan secara simultan Pendidikan dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Mengingat Pendidikan dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, maka Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara harus memperhatikan faktor Pendidikan dan kinerja.

Kata kunci : pendidikan, kinerja, karir pegawai

ABSTRACT : Every employee working in an organization would want an improvement in his career. A growing career is often associated with the future of employees, although it has not guaranteed a success. With a high education owned by an employee, it will enhance his career in an organization or company. The purpose of this study was to determine whether there is a significant influence of education and performance on employee careers in the Financial and Asset Agency Region of North Minahasa regency either partially or simultaneously. The type of research in this study is associative research that measures associations between two or more variables. The existing employee population amounts to 120 employees and meets the criteria of random sampling to obtain a sample of 55 employees. Technical analysis of data used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that partially significant effect on the Education Career Employees at the Regional Treasury and Asset District of North Minahasa, partially Performance significant effect on Financial Institution and Asset Region of North Minahasa District and simultaneously Education and Performance have a significant effect on Financial Agency and Asset Region North Minahasa District. Given Education and performance have a significant influence on Employee Career At Financial Agency of North Minahasa Regency, the Finance Agency of North Minahasa Regency should pay attention to Education factor and performance.

Keywords: education, performance, career of employees

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Pengembangan karir yaitu menyangkut proses pengidentifikasian kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. Perencanaan karir setiap karyawan itu berbeda-beda tergantung dari pemahaman diri mereka sendiri, kepentingan pribadi, nilai-nilai, peran dan tanggung jawab profesional dan lebih dari itu tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan ciri khas dari tahap tertentu karir.

Pengembangan karir memiliki sangat banyak kegunaan mengenai karir kedepannya untuk mempermudah pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam jenjang karir dikemudian hari. Faktor utama berkembangnya suatu karir terdiri atas jalur karir, fungsi karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Pengembangan karir berdampak pada kinerja organisasi, dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin pegawai di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tepat saat diperlukan. Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seorang pegawai yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir berfokus pada membantu pegawai untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu pegawai. Faktor yang mempengaruhi karir pegawai dalam suatu organisasi antara lain pendidikan dan kinerja.

Orang cerdas yang berpengalaman atau *Experienced smart people* adalah mereka yang mendapat manfaat berupa pengalaman dari bekerja selama beberapa tahun dalam berbagai organisasi. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai peningkatan individu yang dilakukan pegawai agar mencapai suatu pengembangan karir. Pendidikan merupakan upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan. Pendidikan ialah usaha menolong anak untuk melaksanakan tugas-tugas hidupnya, agar bisa mandiri, dan bertanggung jawab secara susila (M. J. Langeveld, 2011:23). Pendidikan adalah usaha mencapai penentuan-diri-susila dan tanggung jawab. pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) untuk memajukan kehidupan pegawai selaras dengan dunia pekerjaannya. Dengan pendidikan yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai, hal tersebut akan meningkatkan karirnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Candra dan Ardana (2016) mengemukakan pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir dalam penelitiannya.

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang terstruktur tentang kinerja saat ini dan apa saja yang diperlukan individu mengenai kinerja di masa depan mengemukakan kinerja dan pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif untuk mengembangkan karir melalui pengetahuan dan ketrampilan. Dukungan organisasi terhadap pengembangan karir merupakan bagian penting dalam meningkatkan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang tepat dan akurat mengenai penilaian kinerja setiap pegawai. Kegunaan utama, dan merupakan suatu yang paling berperan, yaitu memberikan informasi yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan. Dari penelitian terdahulu I.A Putu Kartika Dewi (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik meneliti tentang faktor yang mempengaruhi karir pegawai yaitu pendidikan dan kinerja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pendidikan secara parsial terhadap karir pegawai Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
2. Kinerja secara parsial terhadap karir pegawai Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
3. Pendidikan dan kinerja secara simultan terhadap karir pegawai Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

TINJAUAN PUSTAKA**Karir Pegawai**

Karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun (Mangkunegara, 2011:77). Pengembangan karir menurut Flippo (2010) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Menurut Rivai (2008), usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan perusahaan.

Pendidikan

Crow dan Crow (dalam Soemanto, 2010) Pendidikan adalah proses pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan (insigh) dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan ia berkembang. pendidikan ialah pertolongan yang diberikan oleh siapa yang bertanggungjawab atas pertumbuhan anak untuk membawanya ke tingkat dewasa. Pendidikan adalah suatu proses pengalaman, setiap manusia menempuh kehidupan baik fisik maupun rohani. Menurut Stella van Petten Henderson dalam Soemanto, (2010): pendidikan merupakan kombinasi dari pertumbuhan dan perkembangan insani dengan warisan sosial.

Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009). Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja adalah hasil kerja dari pekerja bagaimana seorang pekerja telah bekerja dan selanjutnya hasil kerja yang diperoleh dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian Terdahulu

Candra dan Ardana (2016), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Jumlah sampel sebanyak 64 orang dengan menggunakan metode *stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Untuk meningkatkan pengembangan karir maka perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja para karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lancar. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki kemampuan dan wawasan yang lebih baik mengenai bidang yang mereka tekuni.

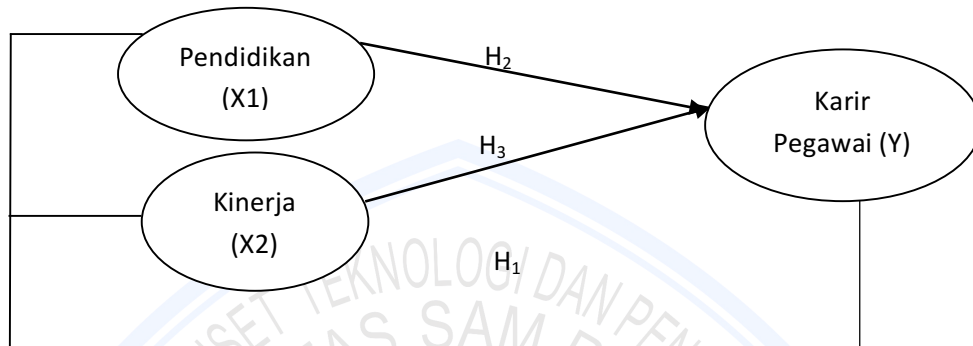
I.A Putu Kartika Dewi (2015), tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta - Bali menjadi lokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 52 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 tersebut memiliki dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah Karir Pegawai (Y).
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Etika dan Disiplin kerja. Kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1) dan Kinerja (X_2) merupakan faktor yang mempengaruhi Karir Pegawai (Y).

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga pendidikan berpengaruh terhadap karir pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
2. Diduga kinerja berpengaruh terhadap karir pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.
3. Diduga pendidikan dan kinerja berpengaruh terhadap karir pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2011:36).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Sementara waktu penelitian selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011). Jumlah Pegawai sebanyak 120 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak atau simple random sampling. Sugiyono (2011) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono,2012) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (10\%)^2}$$

$n = 54,5$ dibulatkan menjadi 55 responden

Metode Analisis

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Karir Pegawai
a	=	konstanta
b	=	koefisien regresi
X ₁	=	Pendidikan
X ₂	=	Kinerja
E	=	Eror

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

Sumadi Suryabrata (2012:29) definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Konsep dapat diamati atau observasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Karir Pegawai (Y): Karir Pegawai adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun (Mangkunegara, 2011:77). Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - Prestasi Kerja
 - Jaringan Kerja
 - Kesetiaan terhadap organisasi
 - Kesetiaan terhadap pekerjaan
2. Pendidikan (X₁) : Pendidikan merupakan upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan (Langeveld, 1995:23). Indikatornya adalah sebagai berikut:
 - Memiliki Pengetahuan
 - Memiliki pemahaman
 - Analitikal
 - Daya Tangkap
3. Kinerja (X₂) : Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009). Indikator kinerja adalah sebagai berikut:
 - Kualitas
 - Kuantitas

- Kedisiplinan
- Efisiensi dan Efektifitas

Pengukuran Variabel

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Berikut adalah skor untuk setiap jawaban skala likert :

Tabel 1. Skor untuk jawaban skala likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	6
2	Setuju	5
3	Cukup Setuju	4
4	Kurang Setuju	3
5	Tidak Setuju	2
6	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	15.859	3.296
Pendidikan	.316	.146
Kinerja	.359	.119

Sumber : Data olahan SPSS

Persamaan regresi $Y = 15,859 + 0,316 X_1 + 0,359 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Pendidikan (X_1) dan Kinerja pegawai (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Karir Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 15,859 memberikan pengertian bahwa jika Pendidikan (X_1) dan Kinerja (X_2) secara serempak sama dengan nol (0) maka besarnya Karir Pegawai (Y) sebesar 15,859 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Pendidikan (X_1) sebesar 0,316 yang artinya pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Jika variabel Pendidikan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Karir Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,316 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kinerja (X_2) sebesar 0,359 yang artinya kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Jika variabel Kinerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Karir Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,359 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F

Tabel 3. Uji Hipotesis F

F	Sig.
7.033	.002 ^b

Sumber: Data olahan SPSS

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,002 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pendidikan (X_1) dan Kinerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai(Y).

Uji hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis t

Model	Uji t	
	T	Sig
Constant	4.812	.000
Pendidikan	2.156	.036
Kinerja	3.004	.004

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pendidikan (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,036 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai (Y). Berdasarkan dari hasil t hitung = 2,156 \geq t_x (0,05) maka H_a diterima artinya Pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap Karir pegawai (Y).

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kinerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kinerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai (Y). Berdasarkan dari hasil t hitung = 3,004 \geq t_x (0,05) maka H_a diterima artinya Kinerja (X_2) berpengaruh terhadap Karir pegawai (Y).

Pembahasan

Pendidikan merupakan upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan. Pendidikan ialah usaha menolong anak untuk melaksanakan tugas-tugas hidupnya, agar bisa mandiri, dan bertanggung jawab secara susila. Pendidikan adalah usaha mencapai penentuan-diri-susila dan tanggung jawab. Pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) dan tubuh anak untuk memajukan kehidupan anak didik selaras dengan dunianya.

Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yg jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap karir karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap karir pegawai. Dapat diartikan dengan semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan karirnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, sejauh mana upaya-upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya. Apabila perusahaan menginginkan kinerja individu pegawainya tinggi, perusahaan harus mengevaluasi sejauh mana manajemen sumber daya perusahaan yang dijalankan dalam perusahaan mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan sampai pada pemutusan hubungan kerja. Adapun yang dimaksud dengan kinerja atau prestasi kerja. Dukungan organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai dilakukan melalui pengorganisasian pegawai, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap karir pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan kinerja atau prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai maka karir mereka dalam suatu perusahaan akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara
2. Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara
3. Pendidikan dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Pendidikan dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, maka Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara harus memperhatikan faktor Pendidikan dan kinerja.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Pendidikan, Kinerja, dan Karir Pegawai
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pendidikan dan Kinerja terhadap Karir Pegawai Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Karir Pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. 2017. Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 5 No. 2
- Candra dan Ardana (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 5, No. 9, 2016 : 5839-5867

- Flippo, Erwin B. (2000). *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Moh. Masud. Cetakan Kedelapan. Erlangga, Jakarta
- I.A Putu Kartika Dewi. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No.7, 2015, Hal. 1918-1933
- Langeveld, M.J. 1995. *Beknopte Teoritistische Paedagogiek*, Terjemahan I. P.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Poyoh, CM., Murni, Sri., dan Tulung, Joy Elly. (2017) Analisis Kinerja Pendapatan Dan Belanja Badan Keuangan Daerah Kota Tomohon. JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS dan AKUNTANSI Vol 5 No. 2
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. LepKhair, Ternate.
- Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Soemanto, Wasty. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta, Bandung
- Suryabrata, Sumadi, 2011. *Psikologi Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tulung, Joy Elly & Ramdani, Dendi. 2016. "The influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance" *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3.
- Tulung, Joy Elly., Nelwan, Olivia., and Lengkong, Viktor. 2012. Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, Volume 15, No. 1, April 2012, pages 59 – 70
- Wibowo. 2011. *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* . Rajawali Pers, Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta

