

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO***THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING, AND CAREER DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL*

Oleh:  
**Anggi Karen<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Mac D.B Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[Anggi.karen197003@gmail.com](mailto:Anggi.karen197003@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[macd\\_walangitan@yahoo.com](mailto:macd_walangitan@yahoo.com)

**Abstrak:** Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah dengan cara pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hotel Sintesa Peninsula Manado hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian pemberian pelatihan terhadap karyawan sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong prestasi kerja karyawan yang membutuhkan pelatihan. Pemberian pelatihan yang tepat akan mendorong prestasi kerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

**Kata Kunci:** pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja karyawan

**Abstract:** Employee work performance is very important in the company to achieve its goals, so the company makes various efforts to improve it. One effort that can be done to increase the potential of human resources is through education, training and career development. The purpose of this study is to know the effect education, training, and career development simultaneously and partially toward employee job performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. The population of this research is consumer on the Manado Peninsula Sintesa hotel, with a sample 60 people. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to know how far its effect toward employee job performance. The result of hypothesis showing that education, training, and career development simultaneously and partially toward employee job performance at Manado Peninsula Sintesa Hotel. Manado Peninsula Sintesa Hotel should pay more attention to the suitability of providing training to employees so that the training is carried out on target and can encourage work performance of employees who need training. Providing appropriate training will encourage employee performance in carrying out their duties.

**Keywords:** education, training, career development, employee job performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksanaan seluruh kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu diketahui oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia semakin besar nilai kontribusinya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat mendorong setiap individu agar melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Kaswan, 2015:5).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011). Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Selain itu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran dan pelantihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Sehingga pada akhirnya kegiatan pengembangan karir ini akan melahirkan karyawan yang unggul dan berkualitas sesuai dengan syarat yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan demikian program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat mempunyai peran yang besar dalam perusahaan.

Pengembangan karir sudah menjadi kebutuhan yang harus diterima karyawan selain gaji atau pemberian bonus standar hidup yang semakin baik menjadikan karyawan tidak hanya menginginkan pekerjaan dan tunjangan yang biasa, namun mereka juga menginginkan karir yang dapat membuka minat, kepribadian, kemampuan yang selaras dengan seluruh situasi kehidupan karyawan. Pengembangan Karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir (*career planning*) adalah proses melaluinya individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir (*career management*) adalah proses melaluinya organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahuipengaruh:

1. Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

## **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Widodo (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## **Pendidikan**

Nanang (2013:162) mengatakan bahwa pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2012:126).

## **Pelatihan**

Widodo (2015:82) mengatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan menurut Bernandian dan Russell (2013:197) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya.

## **Pengembangan Karir**

Marwansyah (2012:208) bahwa pengembangan karier adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sunyoto (2013:164) bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

## **Prestasi Kerja**

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## **Penelitian Terdahulu**

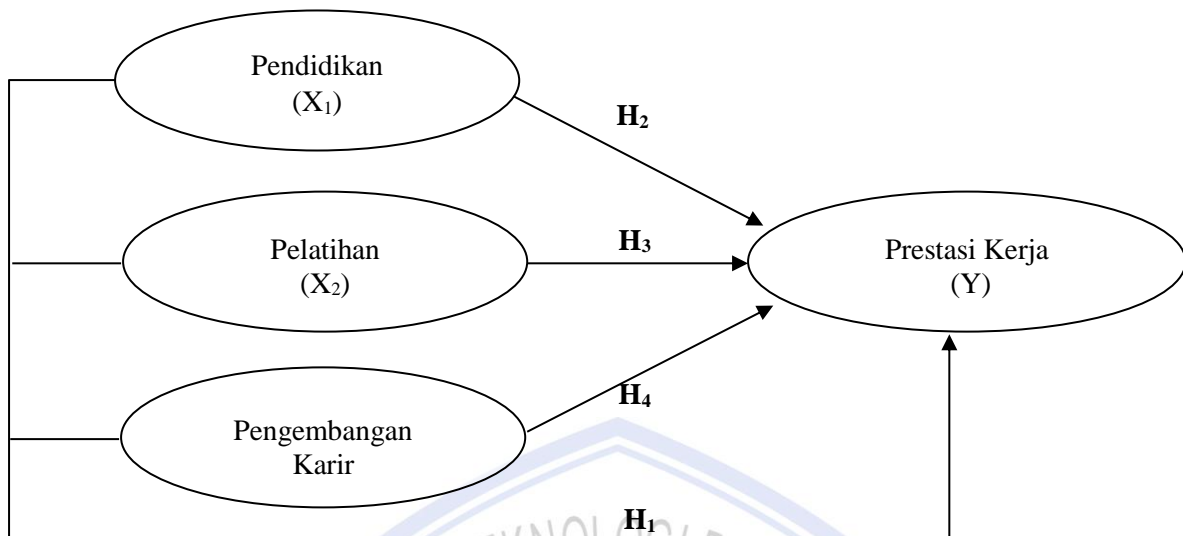
Penelitian yang dilakukan oleh Parerung (2016) dengan judul disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratu (2018) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.

Penelitian yang dilakukan oleh Manansal (2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat di Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat di Manado. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2019

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H<sub>2</sub> : Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H<sub>3</sub> : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H<sub>4</sub> : Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Sintesa Peninsula Manado, yang berjumlah 150 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* (Ghozali, 2012). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa*  $\geq 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa*  $< 0,6$ .

(Ghozali, 2012:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung > *r* tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

#### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum objek Penelitian

Hotel Sintesa Peninsula Manado, berada di bawah PT. Puncak Mustika Bersama, yang tergabung dalam Sintesa Group. Nama Sintesa diambil dari nama Hotel Menara Peninsula yang ada di Jakarta. Hotel Sintesa Peninsula berdiri di atas bukit Wenang Manado, yang dulunya adalah lokasi rumah sakit gunung Wenang, yang kemudian di beli oleh Bapak Johny Wijaya dan Ibu Martina Wijaya, sebagai lokasi untuk didirikannya hotel Sintesa Peninsula.

### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	15	25
Perempuan	45	75
Jumlah	60	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 25 %, sedangkan perempuan sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 75 %. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Responden perempuan lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado daripada responden laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25 Tahun	12	20
26 – 35 Tahun	20	33
36 – 45 Tahun	18	30
46 – 55 Tahun	7	12
≥ 56 Tahun	3	5
Jumlah	60	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun memiliki frekuensi 12 orang sebesar 20%, kelompok umur 26 - 35 tahun memiliki frekuensi 20 orang sebesar 33%, kelompok umur 36 - 45 tahun memiliki frekuensi 18 orang sebesar 30%, kelompok umur 46 - 55 tahun memiliki frekuensi 7 orang sebesar 12%, dan kelompok umur ≥ 56 tahun memiliki frekuensi 3 orang sebesar 5%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Hotel Sintesa Peninsula Manado adalah dari kelompok umur 26 - 35 tahun yaitu sebesar 33 %.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	57	95
Diploma	1	1,7
S1	2	3,3
Jumlah	60	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SMA memiliki frekuensi 57 orang sebesar 95%, pendidikan Diploma memiliki frekuensi 1 orang sebesar 1,7%, pendidikan S1 memiliki frekuensi 2 orang sebesar 3,3%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Hotel Sintesa Peninsula Manado adalah yang pendidikan SMA sebesar 95 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S1.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,945	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,951	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,910	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		

	Y1	0,000	Valid		
Prestasi Kerja (Y)	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid	0,977	Reliabel
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

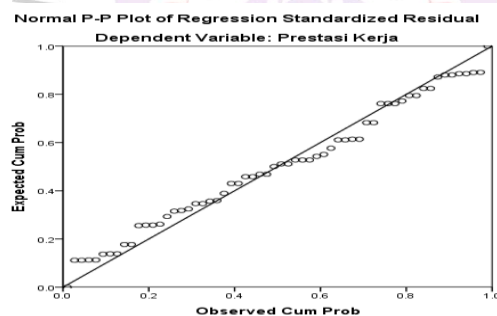
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Pendidikan	.531	1.885
Pelatihan	.552	1.811
Pengembangan Karir	.761	1.314

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$ . Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
Sumber: Output SPSS 21, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-.970	.305
Pendidikan	.705	.087
Pelatihan	.242	.078
Pengembangan Karir	.300	.074

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,970 + 0,705 X_1 + 0,242 X_2 + 0,300 X_3 + e$$



Nilai konstanta sebesar -0,970 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar -0,970 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,705 menunjukkan terdapat pengaruh positif pendidikan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,242 menunjukkan terdapat pengaruh positif pelatihan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,300 menunjukkan terdapat pengaruh positif pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.600	3	15.867	95.675	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.287	56	.166		
	Total	56.886	59			

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $p$ -value = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	-.970	.305			-3.183	.002
Pendidikan	.705	.087	.601		8.111	.000
Pelatihan	.242	.078	.224		3.087	.003
Pengembangan Karir	.300	.074	.250		4.034	.000

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa pendidikan memiliki tingkat signifikansi  $p$ -value = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pelatihan memiliki tingkat signifikansi  $p$ -value = 0,003 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengembangan karir memiliki tingkat signifikansi  $p$ -value = 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.828	.40723

a. *Predictors:* (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir

*Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap variabel dependen (prestasi kerja) adalah sebesar 83,7% dan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karir Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya setiap perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wirotomo dan Pasaribu (2015) menemukan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.



### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Girsang, (2016), Kapahang, (2014), dan Armawansyah, Susilo, dan Mukzam, (2016) yang mengungkapkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Syavardie (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa dari Elnaga dan Imran (2013) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wahyuni, Utami, dan Ruhana (2014) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa dari Basuki (2017) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Hotel Sintesa Peninsula Manado perlu memberikan pendidikan tambahan kepada karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja.
2. Hotel Sintesa Peninsula Manado hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian pemberian pelatihan terhadap karyawan sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong prestasi kerja karyawan yang membutuhkan pelatihan. Pemberian pelatihan yang tepat akan mendorong prestasi kerja karyawan dalam melakukan tugasnya.
3. Pihak Hotel Sintesa Peninsula Manado menginformasikan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan sehingga karyawan semangat untuk berprestasi serta meningkatkan kinerjanya demi mendorong pengembangan karirnya di perusahaan.
4. Hotel Sintesa Peninsula Manado melaksanakan program-program yang dapat mendukung pengembangan karir karyawan secara berkala sehingga karyawan semakin termotivasi untuk berkontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan.
5. Hotel Sintesa Peninsula Manado dapat terus meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan hal yang baik yang sudah berjalan di dalam perusahaan serta tetap memperhatikan karyawan yang berprestasi di dalam perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Armawansyah, Susilo, dan Mukzam. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal*

*Administrasi Bisnis*, Vol. 37, No. 2, Hal. 63-71. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1456/1835>. Diakses 19 Januari 2020.

- Basuki, K. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 6, No. 1, Hal. 1-20. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/1541>. Diakses 19 Januari 2020.
- Bernardin dan Russell. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Elnaga dan Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 4, Hal. 137-147. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475/4543>. Diakses 19 Januari 2020.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP: Semarang.
- Girsang, W. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bintang Cosmos Medan. *Jurnal Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, Vol. 7, No. 1, Hal. 23-27. <https://www.politeknikmbp.ac.id/phocadownloadpap/dosen/Vol7No12018/4-PENGARUH%20PENDIDIKAN%20DAN%20PELATIHAN%20TERHADAP%20PRESTASI%20KERJA%20KARYAWAN%20PT.BINTANG%20COSMOS%20MEDAN.pdf>. Diakses 19 Januari 2020.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kapahang, O.J. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, Hal. 503-513. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6358/5876>. Diakses 19 Januari 2020.
- Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Manansal, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 1, Hal. 760-770. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/11861/11451>. Diakses 19 Januari 2020.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nanang. 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja.
- Parerung, A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, Hal. 688-696. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6439/5966>. Diakses 19 Januari 2020.
- Ratu, M.R. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 1, Hal. 111-120. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18832/18381>. Diakses 19 Januari 2020.
- Sunyoto. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syavardie, Y. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangpanjang. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 22, No. 2, Hal. 92-101. <http://ojs.stiehas.ac.id/index.php/JE/article/view/59/pdf>. Diakses 19 Januari 2020.
- Wahyuni, Utami, dan Ruhana. 2019. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International,Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 1, Hal. 1-10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/337/531>. Diakses 19 Januari 2020.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiroto, D dan Pasaribu, N.P. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, Vol. 5, No. 3, Hal. 466-480. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/153627-pengaruh-kompetensi-pengembangan-karir-p-ffab4bf9.pdf>. Diakses 19 Januari 2020.

