

e-ISSN: 2686-4924, p-ISSN 2686-5246

DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i5>

Received: 5 Februari 2023, Revised: 6 Mei 2023, Publish: 7 Mei 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Maria Katarina Umiti Peuma¹, John E.H.J. FoEh², Henny A. Manafe³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, peuumakarina@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

Corresponding Author: Maria Katarina Umiti Peuma

Abstract: *The most important asset in an organization is human resources because human resources play a role as executors of company policies and operational activities and determine the success of an organization. Therefore, organizations are required to carry out career development for their human resources so that organizational goals can be achieved. This article discusses the review of the literature on the factors that influence human resource career development, namely education, training, work discipline and employee performance as intervening variables. The results of this study are education has a significant effect on career development; training has a significant effect on career development; work discipline has a significant effect on career development; education has a significant effect on employee performance; training has a significant effect on employee performance; 6) Work discipline has a significant effect on employee performance; employee performance has a significant influence on career development; education, training and work discipline have a significant and simultaneous effect on employee performance; and education, training and work discipline have a significant and simultaneous effect on career development.*

Keyword: *Career Development, Employee Performance, Education, Training, Work Discipline.*

Abstrak: Aset paling penting di suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia yang memegang peranan selaku pelaksana kebijakan maupun aktivitas operasional dan menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Atas dasar itulah, perusahaan dituntut untuk mengembangkan karier bagi sumber daya manusianya agar tujuan organisasi mampu diperoleh. Karya ilmiah ini menjabarkan kajian pustaka perihal faktor yang memberi pengaruh ke pengembangan karir sumber daya manusia, yakni faktor pendidikan, pelatihan,

disiplin kerjadan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Hasil dari kajian ini, yaitu pendidikan berakibat penting kepada pengembangan karier; pelatihan berakibat penting kepada pengembangan karier; disiplin kerja berakibat penting kepada pengembangan karir; pendidikan berakibat penting kepada kinerja karyawan; pelatihan berakibat penting kepada kinerja karyawan; disiplin kerja berakibat penting kepada kinerja karyawan; kinerja pegawai berakibat penting kepada pengembangan karier; pendidikan, pelatihan maupun kedisiplinan kerja berakibat penting dan simultan pada kinerja karyawan; dan pendidikan, pelatihan maupun kedisiplinan kerja berakibat signifikan dan simultan pada pengembangan karier.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai, Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Pengembangan karier, yaitu tahap untuk meningkatkan kehendak kerja pada diri seseorang yang diperoleh demi memperoleh karier yang direncanakan (Affandi, 2018). Proses pengembangan karier tidak sesederhana itu, seperti yang dinyatakan oleh (Priansa, 2018), pengembangan karier sebagai rangkaian aktivitas kerja yang dipisah, namun berkaitan dan melengkapi satu sama lain, kontinu, dan memberi makna untuk kehidupan karyawan.

Sebab itulah, permasalahan pengembangan karir berkaitan erat dengan kinerja dari pegawai karena tujuan utama pengembangan karir adalah kinerja organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai sering dipergunakan guna menilai usaha atau keberhasilan individu atau kelompok. Untuk mengevaluasi kinerja, deskripsi tingkat kesuksesan penerapan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dapat digunakan. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat didasarkan pada kinerja individu dalam melakukan tindakan untuk memenuhi tujuan perusahaan (Burhan et al., 2022).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mengembangkan karier, yaitu pendidikan dan pelatihan. Sebenarnya pendidikan maupun pelatihan bisa membantu karyawan supaya mampu memaksimalkan keterampilan kerja, serta memunculkan definisi terkait status diri pegawai dan tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan menjadi usaha guna memaksimalkan maupun mengembangkan SDM, terkhusus meningkatkan profesionalisme, kemampuan, bakat, dan keterampilan pada diri peserta pendidikan dan pelatihan. Dengan diklat ini, paling tidak bisa menciptakan sumber daya yang bermutu dan berkontribusi maksimal untuk mencapai tujuan instansi (Rosmawati et al., 2019).

Selain pendidikan dan pelatihan, faktor kedisiplinan kerja pun memengaruhi pengembangan karier. Sebab itulah, penulis menjadikan pendidikan, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagai faktor yang memengaruhi pengembangan karir.

Rumusan masalah pada kajian ini meliputi:

1. Apakah pendidikan berakibat positif dan bermakna kepada pengembangan karir?
2. Apakah pelatihan berakibat positif dan bermakna kepada pengembangan karir?
3. Apakah disiplin kerja berakibat positif dan bermakna ke pengembangan karir?
4. Apakah pendidikan berakibat positif dan bermakna kepada kinerja pegawai?
5. Apakah pelatihan berakibat positif dan bermakna kepada kinerja pegawai?
6. Apakah disiplin kerja berakibat positif dan bermakna kepada kinerja pegawai?
7. Apakah kinerja pegawai berakibat positif dan bermakna kepada pengembangan karier?
8. Apakah pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berdampak positif maupun penting kepada kinerja pegawai?

9. Apakah pendidikan, pelatihan, dan kedisiplinan kerja berdampak positif maupun penting kepada pengembangan karir?

METODE

Penulisan karya ilmiah ini melalui metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teoritis dan korelasi tiap variabel dari buku atau jurnal online dan offline sehingga karya ilmiah ini peneliti gunakan secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Artinya, harus peneliti gunakan secara induktif supaya tetap sesuai dengan pertanyaan yang terajukan (Ali & Limakrisna, 2013).

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rosmawati, Akmal Umar, Baharuddin Damar (2019)	“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), disiplin kerja terhadap Pengembangan karir melalui kinerja pegawai kantor Kecamatan Bissappu di kabupaten Bantaeng”	Diklat berakibat positif dan penting kepada kinerja pegawai; disiplin kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja; diklat berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir; kedisiplinan kerja berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir; kinerja pegawai berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir melalui kinerja karyawan; kedisiplinan disiplin kerja berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir melalui kinerja; dan
2	Mulyono, Burhan, John E.H.J. FoEh dan Henny A. Manafe (2022)	“Pengaruh komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja Sebagai variabel Intervening (suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)”	komunikasi, kedisiplinan, lingkungan kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja pegawai dan kepuasan kerja
3	Sitti Tari Utama (2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan”	Disiplin yang baik mencerminkan seberapa besar pertanggungjawaban seseorang terhadap tugasnya. Perihal ini memicu seseorang untuk bersemangat dan berupaya mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja pada diri pegawai bisa memengaruhi kinerja maupun prestasinya.
4	Melania Erni, John EHJ. FoEh dan Edwar Efendi Silalahi (2022)	“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”	Motivasi, kedisiplinan maupun lingkungan kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja pendidik
5	John EHJ. FoEh, Kardinah Indriana Meutia dan Rudi Basuki (2019)	“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang”	Kepemimpinan dan pelatihan; serta kedisiplinan kerja berakibat cukup penting kepada kinerja karyawan.
6	Meisy Pramaseela Kowaas, Jantje L. Sepang, Rita N. Taroreh (2016)	“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”	Secara serentak, pendidikan, pelatihan maupun kedisiplinan berakibat penting ke kinerja karyawan, sedangkan pelatihan secara individual berakibat cukup penting ke kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan Memengaruhi Pengembangan Karir

Pendidikan berakibat positif dan bermakna ke pengembangan karier (Rosmawati et al., 2019). Suratman Hadi (2019) membuktikan apabila lima variabel yang berakibat ke pengembangan karier PNS di Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja sekadar variabel pendidikan, pengenalan ataupun peluang guna tumbuh, yang secara individual berakibat positif dan cukup penting ke pengembangan karier. (Hadi, 2019). Perihal ini mempertegas bilamana pendidikan mengalami peningkatan, berarti pengembangan karier terjadi peningkatan pula.

Pelatihan Memengaruhi Pengembangan Karir

Karya ilmiah Ni Luh Putu Ria Adnyani dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019) membuktikan bilamana pelatihan berakibat positif ataupun cukup penting ke pengembangan karier (Hadi, 2019). Herman Jaya (2020) turut membuktikan apabila upah dan pendidikan maupun pelatihan berakibat positif dan penting ke pengembangan karier pegawai Dinas PUPR Kab. Barru (Jaya et al., 2020). Hasil ini mempertegas bila ketepatan dalam pelatihan kerja bisa meningkatkan pengembangan karier.

Disiplin Kerja Memengaruhi Pengembangan Karir

Rosmawati (2019) mempertegas kedisiplinan kerja berakibat positif ataupun penting kepada pengembangan karier (Rosmawati et al., 2019)

Pendidikan Memengaruhi Kinerja Karyawan

Rosmawati (2019) memperjelas apabila pendidikan berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan (Rosmawati et al., 2019). E. Nurzaman Am (2020) memperjelas apabila pendidikan memberi akibat cukup penting ke kinerja karyawan (Am et al., 2020)

Pelatihan memengaruhi Kinerja Karyawan

Meisy Pramasela Kowaas (2016) membuktikan bahwa sekadar pelatihan yang berakibat secara individual dan penting ke kinerja karyawan (Kowaas et al., 2016). Pelatihan berakibat positif ataupun penting ke pengembangan karier (Rosmawati et al., 2019). Bisa memberikan konklusi bila peningkatan pelatihan, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Sitti Tari Utama (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik merepresentasikan pertanggungjawaban individu terhadap tugasnya. Perihal ini memicu seseorang untuk bersemangat mengerjakan tugas dan mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja pegawai pun bakal berakibat ke kinerja diri sendiri atau organisasi (Utama, 2021). Hasil ini sama seperti Mulyono Burhan (2022), membuktikan apabila kedisiplinan berakibat cukup bermakna ke kinerja (Burhan et al., 2022). Sebab itulah, bisa memberi simpulan bila kedisiplinan kerja yang meningkat, tentu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai Memengaruhi bagi Pengembangan Karir

Rosmawati (2019) membuktikan bahwa kinerja pegawai karyawan berakibat cukup bermakna ke pengembangan karier ke kinerja karyawan Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng (Rosmawati et al., 2019)

Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja

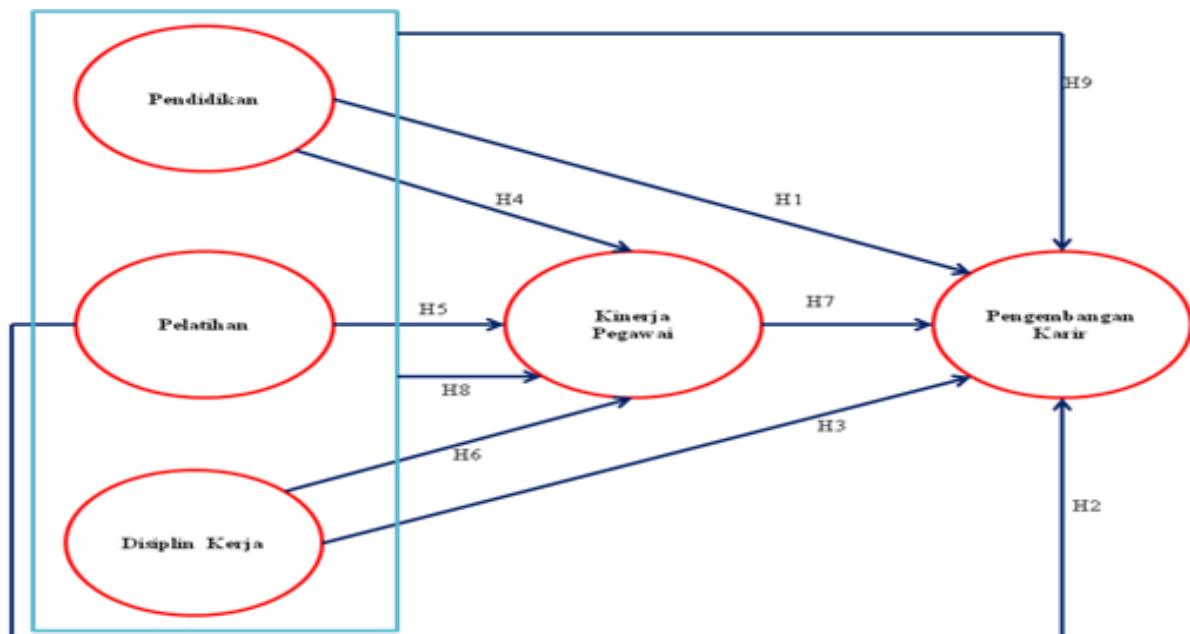
Meisy Pramasela Kowaas (2016) membuktikan apabila secara simultan pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja berakibat cukup bermakna ke kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara (Kowaas et al., 2016)

Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja Memengaruhi Pengembangan Karir

(Kowaas et al., 2016) membuktikan apabila secara serentak pendidikan, pelatihan maupun kedisiplinan kerja berakibat penting kepada pengembangan karier di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Conceptual Framework

Berdasar pemaparan tersebut, kerangka berpikir pada karya ilmiah ini, yakni



Gambar 1. Kerangka Berpikir

KESIMPULAN

Sesuai teori, artikel, maupun pembahasannya, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Pendidikan berakibat positif maupun penting kepada pengembangan karir.
2. Pelatihan berdampak positif maupun penting kepada pengembangan karir
3. Disiplin Kerja berdampak positif maupun penting kepada pengembangan karir
4. Pendidikan berakibat positif dan bermakna ke kinerja karyawan
5. Pelatihan berakibat positif dan bermakna ke kinerja karyawan
6. Disiplin kerja berakibat positif dan penting ke kinerja karyawan
7. Kinerja pegawai berakibat positif maupun penting kepada pengembangan karir
8. Pendidikan, pelatihan atau kedisiplinan kerja secara serentak berakibat positif maupun penting kepada kinerja karyawan
9. Pendidikan, pelatihan, dan kedisiplinan kerja secara serentak berakibat positif maupun penting kepada pengembangan karir.

REFERENSI

Afandi, P. (2018.). Manajemen Sumberdaya manusia; Teori, Konsep dan Indikator (DjanurKoenig(ed.);1st ed.). Zanafa Publishing

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. *In Deependublish: Yogyakarta*.
- Am, E. N., Sarwani, & Sunarsi. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(3).
- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 1(2), 447–458.
- Erni, M., Foeh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). 4(1), 71–81.
- Hadi, S. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal PARAMETER*, 4(1).
- Ilah, M. A., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan di PT Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan – Jawa Timur. *Jurnal Manajerial Nisnis*, 3(3).
- Jaya, H., Firman, A., & Muhammad, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Diklat terhadap Motivasi Kerja melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen*, 17(2), 309–321.
- Kowaas, M. P., Sepang, J. L., & Taroreh, R. N. (2016). *PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF EDUCATION , TRAINNING AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF REGIONAL DISASTER MANAGEMENT*. 16(03), 50–61.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pangstuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bsinis*, 4(1), 57–68.
- Priansa, J.D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rosmawati, Umar, A., & Dammar, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir sumber daya manusia terhadap kinerja dan prestasi perusahaan. 2(1), 281–287.