

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR JASA PENILAI PUBLIK  
WAHYU YASIR PURNEMASARI DAN REKAN**

DODIYANTO

NIM 17211050

Email : [dhody.ryanto86@gmail.com](mailto:dhody.ryanto86@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan KJPP Wahyu Yasir Purnemasari dan Rekan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan KJPP Wahyu Yasir Purnemasari dan Rekan. Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampling populasi dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study aims to analyze education, training, career development on the employees performance of KJPP Wahyu Yasir Purnemasari dan Rekan. Data was collected through distributing questionnaires and conducted employees of KJPP Wahyu Yasir Purnemasari dan Rekan. The sampling technique in this study is population sampling and the data testing technique used in this study includes the validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that education has a partial effect on employee performance with t-value 3,009 > 1,669 t-table and significance value 0,004 < 0,05. Training has a partial effect on employee performance with t-value 3,033 > 1,669 t-table and significance value 0,004 < 0,05. Career development has a partial effect on employee performance with t-value 3,033 > 1,669 t-table and significance value 0,004 < 0,05. education, training, career development simultaneously affect towards employee performance with F-value 19,581 > 3,51 F – table and significance value 0,000 < 0,05*

**Keywords : Education, Training, Career Development, Performance**

## 1. Pendahuluan

Era globalisasi adalah era tiada batas yang ditandai dari terdapatnya sumber daya manusia yang semakin bebas masuk ke negara lain dengan berbagai keahlian yang ditawarkannya. Sebagai upaya peningkatan kualitas SDM maka diperlukan adanya pengarahannya secara terencana, baik, dan terarah maka perusahaan bisa berkompetitif secara sehat dengan pesaing lainnya. Dimana hanya perusahaan yang mempunyai SDM yang berkualitas yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya.

Dapat berjalan dengan benar dan baik suatu perencanaan sumber daya manusia apabila seorang perencana tersebut paham apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. SDM disini diartikan sebagai potensi yang melekat pada manusia berdasarkan dari daya fisik maupun fikirnya. Sumber daya manusia dijadikan unsur utama dan pertama pada setiap kegiatan yang dijalankan. Canggih dan handalnya suatu peralatan tidak berarti apa-apa tanpa peran aktif SDM nya.

**Sutrisno (2009:3)** mengartikan SDM sebagai satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, pengetahuan, keinginan, keterampilan, karya (rasio, karsa, rasa), dan daya. Seluruh potensi yang ada dalam SDM tersebut dapat mempengaruhi upaya-upaya perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan merupakan suatu badan usaha yang beroperasi dalam bidang jasa tenaga penilaian property dan bisnis KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan memiliki visi Menjadi penilai berkelas dunia yang handal dan terpercaya *To be reliable and trustworthy world-class valuer*. Selain itu KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan memiliki misi antara lain : Menyediakan jasa penilaian tanah, bangunan, perumahan dan kawasan industri, Menyediakan jasa penilaian peralatan mekanis, elektrik dan permesinan.

Menyediakan jasa penilaian usaha, Menyediakan jasa penilaian surat berharga, dan Menyediakan jasa penilaian kelayakan usaha.

Perusahaan ini bisa mengatasi permasalahan antara pekerjaan dan perusahaan, tetapi Kantor Jasa Penilai Publik Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan mempunyai pesaing dan competitor, oleh karena itu Kantor Jasa Penilai Publik Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja pegawai dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karir pegawai agar terciptanya kinerja yang baik.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan memberi pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?
2. Apakah pelatihan memberi pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?
3. Apakah pengembangan karir memberi pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?
4. Apakah pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memberi pengaruh pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?

### 3. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis

#### 3.1 Pendidikan

1. Pendidikan ( $X^1$ ) merupakan bantuan, tuntutan, ataupun pengaruh yang diberikan oleh seseorang yang memiliki tanggung jawab pada siswa, dalam melakukan pembentukan pribadi dan bisa melaksanakan tugas maupun fungsi, sehingga bisa dinyatakan peran pendidikan yaitu menjadi landasan dalam menyiapkan, membentuk, meningkatkan, membina potensi SDM yang sangatlah menentukan kesuksesan pembangunan pada masa mendatang. Indikator dari pendidikan adalah :

- a. Jenjang pendidikan
- b. Kesesuaian
- c. Pengetahuan
- d. Disiplin ilmu

2. Pelatihan ( $X^2$ ) yaitu istilah pelatihan asalnya dari kata *training* berdasarkan bahasa Inggris memiliki arti pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur terorganisasi maupun sistematis dimana pegawai non manajerial memahami keterampilan serta pengetahuan teknis pada tujuan terbatas. Pelatihan mencakup beberapa program yang tersusun terstruktur guna mengembangkan capaian di tingkat kelompok, organisasi, individual, mengembangkan kinerja yang perubahannya bisa dilihat dengan keterampilan, pengetahuan, perilaku, sikap sosial dari pegawai tersebut. Indikator pelatihan yaitu :

- a. Metode
- b. Materi
- c. Peserta
- d. Instruktur

3. Pengembangan Karir ( $X^3$ ) adalah manfaat yang muncul melalui tindakan saling memberi pengaruh antara karir seseorang dan proses manajemen karir dalam lembaga. ( F.C Gomes 2013:215 ). Indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Prestasi Kerja
- b. Latar belakang pendidikan
- c. Kesempatan untuk berkembang
- d. Pengalaman kerja

4. Kinerja Pegawai (Y) merupakan sebuah pekerjaan yang saat melaksanakan tugas membutuhkan prosedur dan teknik ilmiah mempunyai dedikasi maupun cara merespon lapangan pekerjaan yang orientasinya kepada layanan yang ahli. Indikator kinerja pegawai yaitu :

- a. Ketepatan waktu serta kehadiran
- b. Kualitas kerja
- c. Kuantitas kerja
- d. Kemampuan Kerja Sama

#### **4. Metode Penelitian**

##### **4.1 Objek Penelitian**

KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan merupakan suatu badan usaha yang beroperasi dalam bidang jasa tenaga penilaian property dan bisnis KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan memiliki visi Menjadi penilai berkelas dunia yang handal dan terpercaya *To be reliable and trustworthy world-class valuer.* Selain itu KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan memiliki misi antara lain : Menyediakan jasa penilaian tanah, bangunan, perumahan dan kawasan industri, Menyediakan jasa penilaian peralatan mekanis, elektrik dan permesinan.

Menyediakan jasa penilaian usaha, Menyediakan jasa penilaian surat berharga, dan Menyediakan jasa penilaian kelayakan usaha.

#### **4.2 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan yang berjumlah 65 Orang

#### **4.3 Populasi**

Populasi pada penelitian yaitu semua karyawan KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan. Baik dari kantor pusat yang berjumlah 40 orang dan kantor cabang yang berjumlah 25 orang. Jadi keseluruhan populasi pada penelitian jumlahnya 65 Pegawai.

#### **4.4 Sampel**

Adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi banyak, sedangkan peneliti tidak mungkin memahami seluruh yang terdapat dalam populasi, misal dikarenakan kekurangan waktu, tenaga, dana. Sehingga penulis memilih sampel melalui populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian yakni teknik sampling populasi. Teknik sampling populasi ini seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel. Karenanya sampel pada penelitian yaitu 65 pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan

Menurut Sugiono (2011:29) penelitian deskriptif merupakan Metode yang fungsinya guna memberikan deskripsi pada objek yang diteliti dari sampel ataupun data yang sudah dikumpulkan dengan semestinya, dan tidak melaksanakan analisis atau menarik kesimpulan umum. Dengan lebih spesifik, metode deskriptif yang dipakai pada penelitian yaitu metode studi kasus

#### **4.5 Teknik Analisis Data**

Sesuai pemaparan Sugiyono (2016:244) analisis data merupakan :

Proses menyusun maupun mencari dengan cara sistematis data yang didapatkan melalui hasil catatan lapangan, wawancara, atau dokumentasi, dengan melakukan koordinasi ke dalam kategori, atau menarik kesimpulan maka tidak sulit dimengerti diri sendiri ataupun individu lainnya. Analisis adalah metode yang dilaksanakan untuk memecahkan rumusan permasalahan.

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan analisis kuantitatif memakai statistik SPSS. Pada penelitian ini model analisis data yang dipakai guna mengetahui seberapa jauh Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan menggunakan model analisis regresi linier berganda.

#### **4.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan bagian instrumen pengumpulan data yang menetapkan berhasil atau tidaknya sebuah penelitian. Di bawah teknik pengumpulan data yang ada pada penelitian yakni :

##### **a. Kuisisioner**

Merupakan sebuah teknik pengumpulan informasi yang memberi kemungkinan analisis memahami keyakinan, sikap, karakteristik, perilaku sejumlah individu terkhusus dalam organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh sistem yang telah tersedia. Adanya dua jenis kuesioner pada pengumpulan data yakni kuesioner terbuka maupun tertutup. Bentuk kuesioner pada penelitian berbentuk rating scale yang sifatnya tertutup. Bentuk kuesioner skala bertingkat merupakan suatu pertanyaan disertai dengan kolom yang memperlihatkan tingkatan ataupun pilihan jawaban telah termuat pada angket baik sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju.

**Tabel Skor Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
STS	Satu
TS	Dua
RR	Tiga
TS	Empat
SS	Satu

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022.*

**b. Interview (Wawancara)**

Merupakan suatu konsep keterangan bagi tujuan penelitian dengan melaksanakan tanya jawab langsung diantara pewawancara dan responden terkait variabel yang diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini wawancara dilaksanakan langsung dengan staff pegawai KJPP WAHYU YASIR PURNAMASARI DAN REKAN, pada pelaksanaan peneliti melaksanakan wawancara bebas terstruktur ataupun terpimpin secara membawa kerangka pertanyaan yang sebelumnya sudah disiapkan.

**c. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi dipakai guna melakukan pengumpulan data seperti data tertulis yang memiliki penjelasan serta keterangan dan pemikiran mengenai gejala yang masih aktual ataupun selaras dengan permasalahan penelitian. Penelitian ini mempergunakan Metode dokumentasi pada pengumpulan data seperti informasi mengenai Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pegawai yang bisa dilihat dari media elektronik dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Hasil Penelitian

#### 4.7 Hasil Penelitian

##### 4.7.1 Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat mengukur suatu hal yang akan diukur, Siregar (2015:46).

Ketetapan validitas instrumen sah jika  $r$  hitung melebihi  $r$  kritis. Item pertanyaan maupun pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  standart yakni 0,3. Jika hubungan masing-masing faktor positif maka besar 0,3 ke atas sehingga faktor itu adalah *construct* yang kuat.

**Tabel 4.7.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	r-Standard	r-Hitung	Keterangan
<b>Pendidikan</b>			
Pertanyaan 1	0,30	0,808	Valid
Pertanyaan 2	0,30	0,797	Valid
Pertanyaan 3	0,30	0,762	Valid
Pertanyaan 4	0,30	0,829	Valid
<b>Pelatihan</b>			
Pertanyaan 1	0,30	0,903	Valid
Pertanyaan 2	0,30	0,817	Valid
Pertanyaan 3	0,30	0,703	Valid
Pertanyaan 4	0,30	0,839	Valid
<b>Pengembangan Karir</b>			
Pertanyaan 1	0,30	0,617	Valid
Pertanyaan 2	0,30	0,642	Valid
Pertanyaan 3	0,30	0,797	Valid
Pertanyaan 4	0,30	0,679	Valid

<b>Kinerja</b>			
Pertanyaan 1	0,30	0,763	Valid
Pertanyaan 2	0,30	0,619	Valid
Pertanyaan 3	0,30	0,746	Valid
Pertanyaan 4	0,30	0,533	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel tersebut untuk pengujian validitas dilihat jika  $r - \text{hitung} > 0,30$  yang menjadi  $r - \text{standard}$ . Dengan demikian dinyatakan bahwa item pertanyaan semua variabel dikatakan valid.

#### 4.7.2 Hasil Uji Reabilitas

Reliabilitas membuktikan derajat keandalan suatu hal. Reliabel berarti bisa diandalkan, dipercaya. Item kuesioner dapat dikatakan layak sehingga cronbach's alpha  $> 0.60$  serta dinyatakan tidak reliabel bila cronbach's alpha  $< 0.60$ , Suharsimi dalam Sunyoto (2011:70).

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Standard</b>	<b>Keterangan</b>
Pendidikan	0,810	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,821	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja	0,653	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022.

Dari tabel tersebut dapat diketahui jika diatas nilai Alpha  $> 0,60$  sebagai nilai standard. Maka bisa dikatakan semua pertanyaan dalam setiap variabel reliabel.

### 4.7.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini dalam penelitian hendak dipakai uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* mempergunakan tingkat signifikan  $>0,05$ . Data dikatakan memiliki distribusi normal bila signifikan melebihi lima persen ataupun  $0,05$

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50620079
Kolmogorov-Smirnov Z		.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.723
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.10 dilihat nilai signifikan sejumlah  $0,725 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa data distribusinya normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dipakai agar memahami adanya penyimpangan asumsi klasik Multikolinearitas, yakni ada korelasi linier antara variabel bebas pada model regresi, dalam pembahasan ini hendak mengamati VIF dalam model regresi, bila VIF melebihi lima, sehingga variabel memiliki masalah Multikolinearitas terhadap variabel independen yang lain. Hasil uji multikolinearitas bisa diamati dalam tabel di bawah :

### Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan	.711	1.406
	Pelatihan	.818	1.223
	Pengembangan Karir	.599	1.668

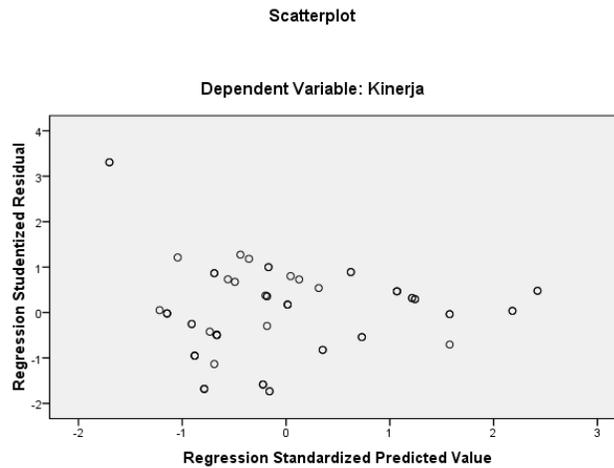
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penolahan Data Primer. 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat nilai tolerane melalui semua variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,01 sdeangkan untuk nilai VIF semuanya dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini merupakan asumsi pada regresi yang mana varian melalui residual berbeda antar pengamatannya. Pada regesi, asumsi yang wajib terpenuhi salah satunya yakni bahwasanya varians antar pengamatan tidak mempunyai suatu pola. Tanda varian yang berbeda ini dinamakan masalah heteroskedastisitas, sementara terdapatnya tanda varians residual yang sama antar pengamatan dinamakan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian bisa diamati dalam gambar di bawah :



**Gambar 4.7.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022*

Berdasarkan gambar tersebut dalam pengujian heteroskedastisitas bisa diketahui bahwasanya titik tersebar maupun tidak menciptakan pola tertentu, hal tersebut berarti pada penelitian ini tidak ada heteroskedastisitas.

#### **4.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji ini tujuannya guna memahami sebesar apa pengaruh antar variabel independen pada variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Basuki & Prawoto, 2016:45). Pada penelitian ini dimaksudkan agar memahami pengaruh variabel pelatihan, pendidikan, pengembangan karir pada kinerja pegawai. Di bawah hasil dari analisis regresi linier berganda dalam penelitian :

**Tabel 4.7.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.436	1.913		.751	.456
	Pendidikan	.279	.093	.326	3.009	.004
	Pelatihan	.257	.085	.306	3.033	.004
	Pengembangan Karir	.357	.141	.299	2.530	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Berlandaskan tabel tersebut dilihat persamaan yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,436 + 0,279X_1 + 0,257X_2 + 0,141X_3 + e$$

1. Nilai konstanta pada penelitian ini adalah 1,436, hal ini apabila nilai variabel bebas (pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir) dengan nilai 0, sehingga variabel kinerja pegawai dengan nilai 1, 436.
2. Nilai koefisien variabel pendidikan adalah 0,279, menunjukkan jika variabel pelatihan naik 1 satuan, sehingga variabel kinerja pegawai 0,279.
3. Nilai koefisien variabel pelatihan adalah 0,257, menunjukkan jika variabel pendidikan naik 1 satu, sehingga kinerja pegawai naik 0,257.
4. Nilai koefisien variabel pengembangan karir adalah 0,141, menunjukkan jika variabel pengembangan karir meningkat satu satuan, sehingga variabel kinerja pegawai meningkat 0,141.

## 4.7.5 Pengujian Hipotesis

### 4.7.5.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini berguna agar dapat memahami tingkat signifikansi variabel bebas yang memberi pengaruh pada variabel tergantung secara individual.

Yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara parsial pada variabel tergantung yakni kinerja pegawai. Uji hipotesis yang dipergunakan yakni :

Ho : variabel bebas (Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir) tidak mempengaruhi signifikan variabel tergantung (Kinerja Pegawai).

Ha : variabel bebas (Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir) mempengaruhi signifikan variabel tergantung (Kinerja Pegawai).

Agar dapat memperlihatkan apakah setiap variabel bebas dapat mempengaruhi variabel tergantung sehingga dirumuskan hipotesis yakni :

1) Dasar pengambilan keputusan dimana dihasilkan perbandingan nilai tabel dan t-hitung, jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$  sehingga ada penerimaan Ho dan penolakan Ha, bila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , ataupun  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga ada penolakan Ho dan penerimaan Ha (Usman, dalam Zulkifli, 2013:93).

2) Dasar pengambilan keputusan dimana digunakannya angka probabilitas signifikan :

a. Jika angka probabilitas sig. > 0.05, sehingga menerima Ho maupun menolak Ha.

b. Jika angka probabilitas sig. < 0.05, sehingga, menolak Ho maupun menerima Ha. (Basuki & Prawoto, 2016:53).

Hasil uji – t pada kajian ini bisa diketahui dalam tabel :

### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

]

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.436	1.913		.751	.456
	Pendidikan	.279	.093	.326	3.009	.004
	Pelatihan	.257	.085	.306	3.033	.004
	Pengembangan Karir	.357	.141	.299	2.530	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Mengacu hasil pengujian – t dalam tabel tersebut akan dibandingkan tingkat signifikansi pada setiap variabel yang ketetapanannya harus < 0,05, serta memperbandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel sejumlah 1.66864, didapatkan dengan melihat tabel – t, dihasilkandari  $df = (n-k) = (65-3)$  yakni 62 dengan alpha 0,05. Adapun pembahasannya dari hasil uji – t :

#### a. Uji Hipotesis 1

Merujuk tabel tersebut diperlihatkan nilai t-hitung pada variabel pendidikan adalah  $3,009 > 1,6698$ . Dari sig.  $0,004 < 0,05$ . Sehingga didapatkan kesimpulan bahwasanya ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , artinya bahwa konstruk pelatihan mempengaruhi signifikan positif pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

#### b. Uji Hipotesis 2

Merujuk tabel tersebut diperlihatkan nilai t-hitung pada variabel pelatihan adalah  $3,033 > 1,6698$ . Dari nilai sig.  $0,004 < 0,05$ . Sehingga didapatkan kesimpulan artinya bahwa konstruk pendidikan mempengaruhi signifikan positif pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

c. Uji Hipotesis 3

Merujuk tabel tersebut diperlihatkan nilai t-hitung pada variabel pengembangan karir yakni  $2,530 > 1,6698$ . Dari nilai sig.  $0,014 < 0,05$ . Sehingga didapatkan kesimpulan bahwasanya ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , artinya bahwa konstruk pengembangan karir mempengaruhi signifikan positif pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

**4.7.5.2 Uji Simultan (Uji-F)**

Dilakukannya pengujian ini agar dapat mengetahui sejauh mana seluruh variabel  $X_{1,2,3,\dots}$  (bebas) secara bersamaan bisa berpengaruh pada variabel Y (tergantung). Dasar hipotesis yang dipergunakan yakni :

$H_0$  : Variabel bebas yakni Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak mempengaruhi signifikan variabel tergantung yakni kinerja pegawai secara simultan.

$H_a$  : Variabel bebas yakni Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir mempengaruhi signifikan variabel tergantung yakni kinerja pegawai secara simultan.

Sebagai pengujian hipotesis ini digunakannya statistik F, adapun dasar mengambil keputusannya yakni :

1) Perbandingan nilai F tabel dengan F hitung.

- a. Bila  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ , sehingga ada penerimaan  $H_0$  dan penolakan  $H_a$ ,
- b. Jika  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ , sehingga ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ .

2) Digunakannya angka probabilitas signifikansi.

- a. Bila probabilitas sig.  $> 0,05$ , maka ada penerimaan  $H_0$  maupun penolakan  $H_a$ .
- b. Bila probabilitas sig.  $< 0,05$ , maka ada penolakan  $H_0$  maupun penerimaan  $H_a$ , (Ghozali, dalam Dzulkifli 2013:78).

Hasil pengujian – f dalam penelitian bisa diketahui dalam tabel :

Hasil Uji – F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.822	3	46.607	19.581	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.193	61	2.380		
	Total	285.015	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Merujuk tabel diatas diperlihatkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan F-hitung diperoleh senilai 19,581 melebihi F-tabel yaitu 3,15. F-tabel didapatkan dari hasil tabel – F dimana derajat  $df_1 = (k-1) (3-1) = 2$ ,  $df_2 = (n-k) (65-3) = 62$ , dari taraf signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan bahwa ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , artinya bahwa variabel bebas (pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir) berpengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

#### 4.7.6 Uji Koefisien Determinasi

Memperlihatkan besarnya tingkatan pengaruh antar variabel tergantung terhadap variabel bebas, ataupun berapa jauh variabel bebas berkontribusi memberi pengaruh variabel tergantung. Kisaran 0 dan 1 yakni nilai R berada. Apabila nilai R mendekati 0, sehingga semakin lemahnya pengaruh variabel bebas pada variabel tergantung. Bila R ke arah mendekati 1 sehingga semakin kuatnya pengaruh tersebut. Tetapi jika R Square dihasilkan nilai minus (-) sehingga dinyatakan bahwasanya tidak ada pengaruhnya X dengan Y.

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.491	.466	1.54279

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Hasil uji diatas dalam tabel 4.4.3 dihasilkan nilai  $R^2$  senilai 0,491, artinya dalam penelitian variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan 0,491 atau 49,1% sementara tersisa 50,9% mendapat pengaruh dari variable lainnya selain kajian ini..

## **5. Pembahasan**

### **5.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Mengacu hasil uji parsial dihasilkan nilai t-hitung pada variabel pendidikan adalah  $3,009 > 1,6698$ . Dari nilai sig.  $0,004 < 0,05$ . Sehingga didapatkan kesimpulan bahwasanya menolak  $H_0$  maupun menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel pelatihan mempengaruhi signifikan positif pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

Hasil tersebut diperkuat oleh hasil temuan dari Andi Kamrida (2016) menemukan bahwa pendidikan ada pengaruhnya secara signifikan positif pada kinerja pegawai. Serta diperkuat pula oleh hasil riset dari Riza Rezita (2015) yang juga berpendapat bahwasanya pendidikan memberi pengaruh pada kinerja pegawai.

Ditinjau menurut perkembangan ekonomi sebuah negara, masih perlunya suatu spectrum keahlian karyawan yang semula dari karyawan yang berkemampuan manual hingga tingkat saintis terlatih yang berkemampuan analitik dan memecahkan masalah menurut berpikir kritis. Dari kajian kebijakan pendidikan dari negara maju, bahwa perekonomian sebuah negara yang semakin maju, sehingga bertambah tinggi juga kebutuhan terhadap pegawai yang terlatih dan berkemampuan yang kompleks dan tinggi

Dibutuhkannya tambahan kualitas dalam bekerja oleh tenaga kerja, antara lain yakni dapat melalui dari tambahan pelatihan dan pendidikan, kebijakan yang sangat umum yakni membantu memperbaiki kinerja maupun memberi reward kepada pribadi mereka, tapi harus diingat bahwa pelatihan dan pendidikan dimanfaatkan untuk membimbing karyawan supaya semakin lebih bernilai, capai, dan berguna.

## **5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Mengacu hasil uji parsial dihasilkan nilai t-hitung pada variabel pelatihan adalah  $3,033 > 1,6698$ . Dari nilai sig.  $0,004 < 0,05$ . Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel pendidikan mempengaruhi signifikan positif pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

Hasil tersebut dikuatkan oleh hasil temuan dari Samsudin (2017) menemukan bahwa pelatihan ada pengaruhnya secara kuat positif pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Suci Setia Ningsih (2019) membuktikan bahwa pelatihan memberi pengaruh pada kinerja pegawai.

Kemampuan pegawai dalam bekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan biasanya mendapat pengaruh dari faktor internal, termasuk yakni lewat adanya pelatihan, di mana diharapkan lewat program tersebut perusahaan dapat memertahankan pegawainya yang berpotensi. Pelatihan adalah upaya meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya. Meningkatnya wawasan, keahlian, pengetahuan, dan juga sikap pekerja pada tuganya lewat program pelatihan yang dilaluinya bisa memberi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **5.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Mengacu hasil uji parsial dihasilkan nilai t-hitung pada variabel pengembangan karir yaitu  $2,530 > 1,6698$ . Dari nilai sig.  $0,014 < 0,05$ . Sehingga didapatkan simpulan bahwasanya ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , yang artinya variabel pengembangan karir mempengaruhi signifikan positif pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil riset dari Taufan Chaerul Hidayat (2015) menegaskan bahwasanya variabel pengembangan karir memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya hasil temuan dari Suci Setia Ningsih (2019) membuktikan bahwa pengembangan karir memberi pengaruh pada kinerja pegawai.

Hakikatnya pengembangan karir bisa memberi manfaat bagi perusahaan dan pegawai, salah satunya yakni dapat memberi peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas, peningkatan tanggung jawab, peningkatan otonomi individu, menambah tantangan dalam bekerja, serta dapat mempergunakan kemampuannya secara sepenuhnya. Dalam hal ini akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

#### **5.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil Pengujian Simultan atau Uji - F diketahui nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan F-hitung dihasilkan 19,581 melebihi F-tabel yakni 3,15. F-tabel dihasilkan dari tabel – F dimana derajat  $df_1 = (k-1) (3-1) = 2$ ,  $df_2 = (n-k) (65-3) = 62$ , dari taraf signifikansi 0,05. Dari hasil di atas didapatkan kesimpulan bahwa ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , artinya bahwa variabel bebas berpengaruh secara bersamaan pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan. Hasil ini didukung oleh hasil riset dari Suci Setia Ningsih (2019) menemukan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gelora AksaraPratama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Ed 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Harlie, M. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, Vol. 10 No. 4 Tahun 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, MSi. 2009. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, Hadari, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2014. Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional, Andi, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan keduabelas, Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2006. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, H. Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta