
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPN
DI SUMATERA UTARA

Jus Samuel Sihotang

Balai Diklat Keuangan Medan

jussihotang@gmail.com

Abstract

Career development and job training are important factors that can affect good employee performance in a work unit. This study aims to identify and analyze career development and job training on the performance of KPPN employees in North Sumatra. This research is an explanatory research with a quantitative approach using a sample of 48 employees from several KPPN work units in the province of North Sumatra. The data in this study is a Likert scale questionnaire. Then the data were analyzed using Instrument Testing, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Testing Coefficient of Determination and Hypothesis Testing and processed with the help of SPSS (Statistical Package for Social Science) version 20.0. The results showed that career development had a positive and significant effect on employee performance. Job training also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, career development and job training have a positive and significant effect on the performance of KPPN employees in North Sumatra.

Keywords: Career Development, Job Training, Employee Performance

Abstrak

Pengembangan karir dan pelatihan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik dalam suatu unit kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 48 orang pegawai dari beberapa unit kerja KPPN di provinsi Sumatera Utara. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert. Lalu data dianalisis menggunakan Pengujian Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis serta diolah dengan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi komponen terpenting di suatu unit kerja. Pegawai dianggap sebagai komponen penggerak yang mampu menentukan keberhasilan unit kerja tersebut. Berkembangnya waktu yang semakin pesat dan bersaing,

menuntut para pegawai untuk terus mengembangkan pengetahuan dan potensi yang ada di dalam dirinya guna memajukan unit kerja yang ditempatinya. Para pegawai diharapkan mampu mensukseskan visi dan misi unit kerja tersebut melalui pencapaian kinerja yang unggul.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dinilai dari sisi kualitas dan kuantitas yang merujuk kepada standarisasi yang ditetapkan oleh suatu unit kerja (Supriandi & Simanjuntak, 2020). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sulistyorini dan Pogo (2019), pengembangan karir dan pelatihan kerja merupakan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh pegawai dalam merencanakan, mengevaluasi dan meningkatkan potensi dan pengetahuan yang dimilikinya guna memaksimalkan karir pekerjaan dalam rangka mendukung kesuksesan visi, misi dan standarisasi unit kerja yang ditempatinya (Mulyadi, 2020). Sedangkan, pelatihan kerja adalah wadah yang disediakan oleh unit kerja bagi pegawai untuk mempelajari atau menambah pengetahuan, keahlian dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu unit kerja (Wiyono & Nurnida, 2019). Ada beberapa jenis metode pelatihan menurut Ivancevich & Konopaske (2013), antara lain: On the Job Training, Case Method, Role-Playing, In-Basket Technique, Management Games, Behavior Modeling, dan Outdoor-Oriented Program. Antara pengembangan karir dan pelatihan kerja memiliki titik temu di mana keduanya dianggap cukup relevan untuk meningkatkan kinerja para pegawai menjadi lebih baik lagi.

Hal ini pula yang diharapkan oleh KPPN (Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara) khususnya di Sumatera Utara selaku salah satu unit kerja di bawah naungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan. KPPN yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk menyalurkan dan membebaskan biaya yang telah diatur di dalam APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) diharapkan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada para stakeholder.

Untuk mewujudkan hal tersebut, KPPN memberikan kesempatan dan peluang bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dengan mengikuti kegiatan pengembangan karir dan pelatihan kerja, contohnya seperti : Diklat Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) dan Pelatihan Aplikasi SAIBA. Namun, muncul permasalahan yang menunjukkan masih sedikit sekali pegawai yang mengikuti kegiatan tersebut. Padahal syarat untuk mengikuti kegiatan tersebut cukup sederhana, antara lain : memiliki keterampilan menggunakan teknologi dan informasi, pendidikan terakhir minimal Diploma I, sehat jasmani dan rohani. Akibatnya, visi, misi dan standarisasi unit kerja yang diharapkan belum bisa tercapai dengan baik karena kinerja pegawai yang belum tercapai maksimal dan berdampak pada pelayanan yang kurang optimal, efektif dan efisien terhadap para stakeholder.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanasi yaitu penelitian yang menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya, dimana untuk menguji hipotesisnya menggunakan statistik inferensia. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang melihat

suatu realita yang dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2013).

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 48 pegawai KPPN di beberapa satuan kerja yang ada di provinsi Sumatera Utara, yaitu KPPN Pematang Siantar, Sibolga dan Sidikalang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Peneliti memberikan kuesioner kepada para responden. Responden diminta untuk menyatakan derajat persetujuan mereka atas pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert*. Responden mengirim jawaban kuesioner mereka melalui bantuan *google doc*.

Data dianalisis dengan menggunakan Pengujian Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis. Untuk mempermudah dalam menganalisis data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

H₂: terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

H₃: terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Perlu menguji kuesioner penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan pada kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden sah atau valid. Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa butir pertanyaan kuesioner dianggap valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya dapat diukur. Valid menunjukkan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas tersebut menggunakan analisis item dimana peneliti mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan kuesioner dengan skor total jumlah dari skor setiap butirnya.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,009	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,125	Tidak Valid
	X1.5	0,048	Valid
	X1.6	0,078	Tidak Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,006	Valid
	X1.12	0,000	Valid
	X1.13	0,000	Valid
	X1.14	0,000	Valid
	X1.15	0,000	Valid
	X1.16	0,010	Valid
	X1.17	0,000	Valid
	X1.18	0,000	Valid
	X1.19	0,000	Valid
Pelatihan Kerja	X1.20	0,000	Valid
	X1.21	0,000	Valid
	X1.22	0,000	Valid
	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,003	Valid
	X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,002	Valid	
X2.8	0,000	Valid	

	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,034	Valid
	X2.13	0,000	Valid
	X2.14	0,000	Valid
	X2.15	0,000	Valid
	X2.16	0,000	Valid
	X2.17	0,000	Valid
	X2.18	0,000	Valid
	X2.19	0,000	Valid
	X2.20	0,001	Valid
	X2.21	0,000	Valid
	X2.22	0,000	Valid
	X2.23	0,000	Valid
	X2.24	0,000	Valid
	X2.25	0,000	Valid
	Y1	0,001	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,347	Tidak Valid
	Y6	0,004	Valid
	Y7	0,002	Valid
	Y8	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid
	Y11	0,000	Valid
	Y12	0,194	Tidak Valid
	Y13	0,000	Valid
	Y14	0,000	Valid
	Y15	0,000	Valid
	Y16	0,000	Valid
	Y17	0,000	Valid

Y18	0,000	Valid
Y19	0,000	Valid
Y20	0,009	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data instrumen kuesioner pada Tabel 1, item pertanyaan pada ketiga variabel adalah valid, karena item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3120) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,50. Selanjutnya, Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,894	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,917	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,878	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Seluruh data instrumen kuesioner pada ketiga variabel dalam Tabel 2 adalah reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada semua item pertanyaan yang lebih besar dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang hasil analisisnya ditampilkan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,33800595
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,092
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa Kolmogorov-Smirnov 0,200 lebih besar dari 0,050, sehingga dengan demikian semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini digunakan untuk melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas Variabel X₁ terhadap Y

ANOVA Table			Sum	of	Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Pengembangan Karir	Between	(Combined)	2220,867	21	105,756	,658	,834
	* Groups	Linearity	21,667	1	21,667	,135	,716
		Deviation from Linearity	2199,199	20	109,960	,684	,806
	Within Groups		4177,050	26	160,656		
	Total		6397,917	47			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh F_{Hitung} sebesar 0,684 yang lebih kecil dari F_{Tabel} sebesar 1,98 ($F_{Hitung} < F_{Tabel}$) dan nilai sig. Deviation from Linearity sebesar 0,806 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X₁ terhadap variabel Y.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas Variabel X₂ terhadap Y

ANOVA Table			Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
			Squares				
Kinerja Pegawai * Pelatihan Kerja	Between	(Combined)	4126,750	31	133,121	,938	,576
	Groups	Linearity	317,094	1	317,094	2,234	,154
		Deviation from Linearity	3809,656	30	126,989	,895	,617
	Within Groups		2271,167	16	141,948		
	Total		6397,917	47			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh dengan menggunakan SPSS, diperoleh F_{Hitung} sebesar 0,895 yang lebih kecil dari F_{Tabel} sebesar 2,19 ($F_{Hitung} < F_{Tabel}$) dan nilai sig. Deviation from Linearity sebesar 0,617 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X_2 terhadap variabel Y.

3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, nilai tolerance variabel X_1 dan X_2 lebih besar dari 0,10 atau ($0,992 > 0,10$) dan nilai VIF 1,008 lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	,992	1,008
	Pelatihan Kerja	,992	1,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Dengan menggunakan uji *glejser* dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas dari Tabel 6 berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics		
Model		Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,056		
	Pengembangan Karir	,894	,992	1,008
	Pelatihan Kerja	,242	,992	1,008

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Dari Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,894 dan 0,242 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Verifikatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 7
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,340	5,021		2,657	,011
	Pengembangan Karir (X ₁)	,907	,092	,811	9,870	,000

Pelatihan Kerja (X_2)	,123	,056	,181	2,205	,033
---------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,340 + 0,907X_1 + 0,123X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 13,340 diartikan jika variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 13,340
- Koefisien regresi pengembangan karir adalah 0,907. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap ada peningkatan pengembangan karir sebesar 0.907 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,907.
- Koefisien regresi pelatihan kerja adalah 0,123. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya setiap terjadi peningkatan pelatihan kerja sebesar 0,123 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,123.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,683	4,405

a. Predictors: (Constant), Work Training (X_2), Career Development (X_1)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,696. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai, sedangkan sisanya yaitu 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 9
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13,340	5,021		2,657	,011
Pengembangan Karir (X ₁)	,907	,092	,811	9,870	,000
Pelatihan Kerja (X ₂)	,123	,056	,181	2,205	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai T_{Hitung} lebih besar dari T_{Tabel} atau 9,870 lebih besar dari 2,014 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara.

Pada variabel pelatihan kerja, diperoleh T_{Hitung} lebih besar dari T_{Tabel} atau 2,205 lebih besar dari 2,014 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara.

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara.

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999,838	2	999,919	51,534	,000 ^b
	Residual	873,142	45	19,403		
	Total	2872,979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X₂), Pengembangan Karir (X₁)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 20, 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan Tabel 10, diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{Hitung} lebih besar dari F_{Tabel} atau 51,534 lebih besar dari 3,199 Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebelumnya, diperoleh persamaan $Y = 13,340 + 0,907X_1 + 0,123X_2$, ini menjelaskan bahwa :

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji T, hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa nilai T_{Hitung} 9,870 lebih besar dari nilai T_{Tabel} 2,014. Artinya, dapat dikatakan **Hipotesis Pertama (H₁) diterima**. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi pengembangan karir yang dilakukan oleh seorang pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut yang juga akan mengalami peningkatan.

Hasil temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian Puspita (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Bank X, Tbk Cabang Depok.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji T, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai T_{Hitung} 2,205 lebih besar dari nilai T_{Tabel} 2,014. Selanjutnya, ini berarti bahwa **Hipotesis Kedua (H₂) diterima**. Pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN

di Sumatera Utara. Dengan demikian, semakin tinggi pelatihan karir yang diikuti oleh seorang pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut yang juga akan mengalami peningkatan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wiguna (2020) yang juga menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mediatama Sejahtera di Jakarta. Dengan hasil nilai T_{Hitung} 6.035 yang lebih besar dari nilai T_{Tabel} 1.997.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji F, hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa nilai F_{Hitung} sebesar 51,534 lebih besar dari nilai F_{Tabel} sebesar 3,199. Selanjutnya, ini berarti bahwa **Hipotesis Ketiga (H_3) diterima**. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik pengembangan karir dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga akan mengalami peningkatan. Namun sebaliknya, jika pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari serangkaian uraian dan analisis data di atas, kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Utara. Secara simultan atau bersama-sama, pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN KPPN di Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich & Kenopaske. 2013. Human Resource Management (Ed. 1). New York: McGrawHill.
- Mulyadi, F. 2020. The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Almanak*. Vol. 4, No. 2, Hal. 290-296.
- Puspita, A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement Di PT. Bank X, Tbk. *Jurnal INDIKATOR*. Vol. 4, No. 1. <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.2020.v4i1.003>
- Santoso, S. & Johnathan, B. 2018. Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 6, No. 1, Hal. 191-204.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfa Beta.
- Sulistyorini, M. & Pogo, T. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ, Kantor Pusat. *Jurnal INDIKATOR*. Vol. 3, No. 3. <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.2019.v3i3.005>

- Supriandi, S. & Simanjuntak, J. 2020. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Homasindo Sukses Abadi. Jurnal EMBA. Vol. 8, No. 3, Hal. 154-163. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29658>
- Wiguna, M. 2020. The Effect Of Discipline and Training Toward Employee Performance. Jurnal Almanca. Vol. 4, No. 2, Hal. 197-204. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1353>
- Wiyono, K. A. P. & Nurnida, I. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. Unit Demangan Yogyakarta. Jurnal Almanca. Vol. 3, No. 3, Hal. 512-518

