

# The Effect of Job Performance, Education, Training and Competence on Career Development at the Tebing Tinggi District Office

## Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Tebing Tinggi

Wiwin Irawati <sup>1)</sup>; Sulbahri Madjir <sup>2)</sup>; Nisma Aprini <sup>3)</sup>

1) Faculty of Economics, STIE Serelo Lahat

2) Email: <sup>1)</sup> [wiwin.irawati@gmail.com](mailto:wiwin.irawati@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [sulbahrimadjir@gmail.com](mailto:sulbahrimadjir@gmail.com) ;

<sup>3)</sup> [nisma.aprini@gmail.com](mailto:nisma.aprini@gmail.com)

### How to Cite :

Irawati, W., Madjir, S., Aprini, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Tebing Tinggi. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

### ARTICLE HISTORY

Received [02 Juni 2023]

Revised [24 Juni 2023]

Accepted [26 Juni 2023]

### KEYWORDS

Job Achievement, Education, Training, Competence, and Career Development

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the effect of work performance, education, training, and competence on career development at the Tebing Tinggi sub-district office, either partially or simultaneously. This study uses quantitative research methods with respondents, namely employees of the Tebing Tinggi Sub-district Office, Empat Lawang Regency, totaling 33 respondents. Tests in this study used multiple linear regression analysis with the tools of the SPSS (Special Package and Service Solution) version 26 program. The results of the research show that work performance, education, training, and competence have proven to have a significant effect on employee career development at the Tebing Tinggi sub-district office, either partially or simultaneously.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of work performance, education, training, and competence on career development at the Tebing Tinggi sub-district office, either partially or simultaneously. This study uses quantitative research methods with respondents, namely employees of the Tebing Tinggi Sub-district Office, Empat Lawang Regency, a total of 33 respondents. Tests in this study used multiple linear regression analysis with the tools of the SPSS (Special Package and Service Solution) version 26 program. The results of the research show that work performance, education, training, and competence have proven to have a significant effect on employee career development at the Tebing Tinggi sub-district office, either partially or simultaneously.*

## PENDAHULUAN

Perubahan untuk mengarah kepada sesuatu yang lebih baik merupakan harapan bagi semua orang. Dalam organisasi perubahan yang dimaksud salah satunya adalah pengembangan karir. Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun

belum menjamin suatu kesuksesan. Pengembangan karir meliputi proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan menerapkan model yang tepat untuk mengembangkannya.

Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat jangka panjang yang membantu pegawai untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar di waktu mendatang. Mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi tersebut. Pimpinan perlu memotivasi pegawainya agar pegawai memiliki produktivitas yang tinggi. Sistem pengembangan karir harus dilakukan secara aktif memilih bakat untuk organisasi dan efektif meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing, maka dari itu dalam sebuah organisasi pengembangan karir sangatlah penting.

Berdasarkan observasi awal penulis pada objek penelitian diperoleh gambaran tentang hal tersebut. Dahulu camat tebing tinggi merupakan lurah tanjung kupang, dengan prestasi yang diraihinya seperti sistem pemerintahan yang baik, rendahnya keluhan warga terhadap pelayanan, serta cepat tanggapnya ketika terjadi bencana seperti kebakaran menjadikannya diangkat sebagai camat tebing tinggi.

Fenomena selanjutnya merupakan pengalaman pribadi penulis yang dahulu hanya seorang staf di kantor camat tebing tinggi kemudian diamanati sebagai PJ Kades. Dari prestasi yang ditampilkan saat menjadi PJ Kades memberikan kesempatan untuk di angkat menjadi Kasi di kantor camat tebing tinggi. Namun fenomena negatif yang berkaitan dengan prestasi kerja juga tampak pada objek penelitian. Seperti kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketika didapati berkas masuk pada jam 3 sore pegawai cenderung mengerjakannya di esok hari dengan alasan jam 4 sore merupakan jam pulang kerja. Padahal masih ada waktu 1 jam untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Selanjutnya adalah kreativitas, pegawai hanya menunggu perintah dan arahan dari atasan tanpa berfikir untuk melakukan inovasi dan menyalurkan ide-ide kreatif dalam bekerja.

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir pegawai. Sebagai contoh seorang ASN dengan golongan III/d tidak akan bisa mendapatkan golongan IV/a jika tidak memiliki jenjang pendidikan S2. Seperti halnya pada kecamatan tebing tinggi, observasi awal dapat menggambarkan pentingnya pendidikan dalam pengembangan karir. Pegawai dengan jenjang pendidikan yang tinggi cenderung menempati jabatan yang lebih tinggi pula. Camat dan sekcam memiliki jenjang pendidikan S2, kemudian satu orang lurah memiliki jenjang pendidikan S2 sedangkan lurah lainnya berjenjang pendidikan S1. Berikut kami tampilkan data pendidikan pegawai kantor camat tebing tinggi.

**Tabel 1. Pendidikan Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SLTA	3	9,09 %
2	Diploma III	1	3,03 %
3	Strata I	27	81,82 %
4	Strata II	2	6,06 %
Jumlah		33	100 %

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Camat Tebing Tinggi 2022

Pelatihan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan karir pegawai. Semakin banyak pelatihan yang di ikuti pegawai akan menambah wawasan dan kemampuan pegawai tersebut. Sebagai contoh pegawai yang telah mengikuti pelatihan tata kelola keuangan memiliki

kesempatan untuk menjadi bendahara atau kasubag keuangan. Berikut kami tampilkan data pelatihan yang telah diikuti pegawai kantor camat tebing tinggi.

**Tabel 2. Pelatihan Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti
1	PIM IV	9
2	PIM III	2
3	PIM II	1
4	Tata Kelola Keuangan	2
5	Pelatihan SITU SIUP Perizinan	2
6	Pelatihan Administratif	5
Jumlah		21

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Camat Tebing Tinggi 2022

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat penting sebagai dasar kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan adanya kompetensi semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan pegawai, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, serta dapat meningkatkan kinerja. Kemampuan individual dapat dilihat dari kompetensi seseorang, dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai dan lain sebagainya.

Kompetensi berhubungan dengan apa yang dilakukan orang (pegawai) ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Standar tersebut mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

Kompetensi sendiri merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Semakin baik kemampuan yang dimilikinya, semakin mampu pula ia untuk menduduki jabatan tertentu. Kompetensi ini selain dapat digambarkan melalui pendidikan dan pelatihan dapat pula dilihat dari Keterampilan pegawai yang dimiliki mencakup Kemampuan Komunikasi, Etika dan Sikap, Kemampuan Organisasi dan Tata Kelola, Kreatif dan Inovatif, Kemampuan Berpikir Kritis dan Memecahkan Masalah, serta Menguasai Teknologi.

### LANDASAN TEORI

#### Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (Sutrisno 2016:150) "prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan". Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang".

Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2014 : 95-96) :

1. Kejujuran
2. Kedisiplinan

3. Kreativitas
4. Kerjasama
5. Kepemimpinan
6. Pengalaman
7. Prakarsa
8. Kecakapan
9. Tanggung Jawab

### **Pendidikan**

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Irianto (2017:253) menyatakan bahwa "pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai". Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Robert L. Mathis (2016) indikator pendidikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

### **Pelatihan**

Sedarmayanti dalam ajar (2020:30) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek daripada teori.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:136) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2016:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur
  - a. Pendidikan
  - b. Penguasaan materi
2. Peserta
  - a. Semangat mengikuti pelatihan
  - b. Seleksi
3. Materi
  - a. Sesuai tujuan
  - b. Sesuai komponen peserta
  - c. Penetapan sasaran
4. Metode
  - a. Sosialisasian tujuan
  - b. Memiliki sasaran yang jelas
5. Tujuan

### **Kompetensi**

Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Mudrajad

Kuncoro (2005:44) mengatakan kompetensi adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarakan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Menurut Richard E. Boyatzis (Sudarmanto 2015:46) kompetensi adalah karakteristik karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

Menurut Kusumastuti (2015:147) pengukuran kompetensi yang digunakan yaitu:

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak
  - a. Orientasi karyawan
  - b. Perhatian terhadap kerapian, mutu dan ketelitian
2. Kemampuan pelayanan
  - a. Mendengarkan dan memahami
  - b. Kemampuan pelayanan
3. Kemampuan mempengaruhi orang lain
  - a. Mendukung rekan kerja
  - b. Kesadaran berorganisasi
4. Kemampuan manajerial
  - a. Kemampuan memberi dukungan
  - b. Keberanian
5. Daya fikir
  - a. Berfikir bersikap konseptual
6. Efektivitas individu
  - a. Pengendalian diri

### **Pengembangan Karir**

Menurut Kaswan (2014:49) juga menjelaskan bahwa, pengembangan karir adalah "Suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapat keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi".

Menurut Sadili Samsudin (2015:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Siagian (2010:207) Indikator yang digunakan dalam variabel pengembangan karir adalah:

1. Perlakuan yang adil
2. Minat untuk dipromosikan
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Kepedulian para pimpinan langsung
5. Tingkat kepuasan

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner observasi, serta wawancara. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

**Tabel 1. Uji Validitas Prestasi Kerja**

10.758	.447
10.093	.697
9.297	.803
9.814	.473
11.142	.352
10.792	.423
9.568	.602
10.939	.538
9.729	.630
10.903	.424

**Tabel 2. Uji Validitas Pendidikan**

S	.415
10.593	.338
8.792	.795
10.064	.557
10.172	.373
9.258	.699
11.392	.311
10.309	.475
9.667	.687
9.752	.675

**Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan**

15.167	.730
15.167	.730
16.114	.479
15.030	.550
15.778	.577

15.767	.564
14.809	.490
14.593	.621
12.403	.822
15.341	.697

**Tabel 4. Uji Validitas Kompetensi**

8.792	.460
8.735	.455
8.314	.634
8.506	.624
8.864	.326
8.633	.432
9.559	.359
9.104	.360
8.506	.624
9.343	.339

**Tabel 5. Uji Validitas Pengembangan Karir**

2.939	.390
3.439	.305
2.530	.684
3.193	.335
3.627	.325
3.502	.353
3.371	.324
3.121	.341
3.218	.370
3.195	.392

Dari hasil output SPSS uji validitas menunjukkan bahwa r hasil (corrected item-total correlation) untuk pernyataan seluruh variabel > 0.300, dengan demikian maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel**

Prestasi Kerja	838 10
Pendidikan	833 10
Pelatihan	881 10
Kompetensi	785 10
Pengembangan Karir	606 10

Hasil tabel output spss di atas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Kompetensi (X4) dan Pengembangan Karir (Y) dinyatakan reliabel sebab nilai Cronbach's Alpha > 0,600.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

3.496		2.647
.060	.387	3.557
.070	.313	2.496
.051	.319	2.827
.075	.336	2.659

1 (Constant) 9.255 .013 PRESTASI\_KERJA .213 .001 PENDIDIKAN .176 .019 PELATIHAN .145 .009 KOMPETENSI .200 .013

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN\_KARIR

Dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 9.255 + 0.213 X_1 + 0.176 X_2 + 0.145 X_3 + 0.200 X_4 + e$

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji t mendapatkan hasil sebagai berikut : variabel Prestasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Secara Parsial

**Tabel 8. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

4	20.368	14.200
28	1.434	
32		

1 Regression 81.473 .000b Residual 40.164

Total 121.636

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN\_KARIR

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PRESTASI\_KERJA, PELATIHAN, PENDIDIKAN



Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel - variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel terikat (Y),

**Tabel 9. Koefisien**

Square	Estimate
670	623

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PRESTASI\_KERJA, PELATIHAN, PENDIDIKAN

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0,670, hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33,0% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Camat Tebing Tinggi.
2. Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Camat Tebing Tinggi.
3. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Camat Tebing Tinggi.
4. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Camat Tebing Tinggi.
5. Prestasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terbukti secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Camat Tebing Tinggi.

### Saran

1. Prestasi Kerja pada Kantor Camat Tebing Tinggi memiliki pengaruh terbesar dalam penelitian ini. Maka penulis sarankan agar prestasi kerja dijadikan acuan paling dasar dalam menentukan pengembangan karir pegawai. Selain mengedepankan transparansi dalam pengembangan karir, hal tersebut juga dapat memicu motivasi kerja pegawai
2. Pelatihan pada Kantor Camat Tebing Tinggi memiliki pengaruh terendah dalam penelitian ini. Maka penulis menyarankan pelatihan harus dioptimalkan, pemerintah harus berperan aktif dalam mendorong para pegawainya untuk lebih giat mengikuti pelatihan, agar semakin banyak pegawai yang eligible untuk berbagai jabatan. Sehingga dapat memperlancar dalam pengembangan karir pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bawono Anton, 2006, *Multi Variate Analisis dengan SPSS*, STAIN Salatiga Press, Salatiga. [3] Devi Riyana, 2016, *Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Tangerang Selatan, Banten.

- Febsri Susanti, 2022, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok, STIE KBP, Padang.
- Ghozali Imam, 2015, Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris, BP Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Askara Jakarta. [7] Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Kaswan, 2014, Career development : (Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan), Alfabeta, Bandung.
- Kusumastuti, 2015, Hubungan Masyarakat, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan. [10] Margono, 2017, Metodologi Penelitian Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta. [11] Mathis dan Jackson, 2016, Human Resource Management, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mudrajad, Kuncoro, 2005, Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif, Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Muhlis, 2018, Pelatihan dan Pemativasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Jawa Barat.
- Nawawi, Hadari, 2006, Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ni Putu Dianita Andriyani, 2017, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Universitas Udayana, Bali.
- Siagian, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sudarmanto, 2015, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sumadi Suryabrata, 2013, Metodologi Penelitian, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta