

## Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Djalaluddin Gorontalo

Meri Modjo<sup>1\*</sup>; Yakup<sup>2</sup>; Sasmita R. Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Gorontalo, Indonesia

\*email: merimodjomei@gmail.com

### *Manuscript History:*

Received: 08-06-2022

Accepted: 27-10-2022

Published: 04-11-2022

### *Abstract*

*Career development in human resource management is very important because career development will produce human resources who are professional and have high competence in an organization. Employee career development is influenced by several factors including education, work experience, and work achievement. The aim of this research is to analyze the effect of education, work experience, and work achievement on career development at UPBU Djalaluddin Gorontalo either partially or simultaneously. The population in this research amounted to 90 respondents. Sampling used the census method so that the entire population was sampled. Methods of data analysis using multiple regression analysis. The results showed that partially and simultaneously, education, work experience, and work achievement had a positive and significant impact on career development at UPBU Djalaluddin Gorontalo.*

**Keywords:** *education; work experience; work achievement; career development*

### *Abstrak*

Pengembangan karir dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena dengan adanya pengembangan karir maka akan dihasilkan SDM yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi dalam sebuah organisasi. Pengembangan karir pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir di UPBU Djalaluddin Gorontalo baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang responden. Penarikan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwabaik secara parsial maupun simultan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi pengembangan karir pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo.

**Kata Kunci:** *pendidikan; pengalaman kerja; prestasi kerja; pengembangan karir*

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan karir sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pengembangan karir, pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dari para pegawai akan lebih meningkat. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2008: 290) bahwa pengembangan karir merupakan sebuah usaha yang dijalankan guna meningkatkan kompetensi kerja dari seseorang guna memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh instansi tempat ia bekerja. Setiap pegawai sudah seharusnya diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya, hal tersebut guna memotivasi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya menjadi lebih baik. Melalui pengembangan karir, seorang pegawai tentunya dapat memiliki wawasan yang luas mengenai tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi (Widyanti, 2018: 39).

Seringkali karir menjadi tolak ukur sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam organisasi tersebut, sebab pegawai dengan karir yang cemerlang membuktikan bahwa ia adalah seorang profesional dan penuh totalitas dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Proses pengembangan karir yang baik tentunya dapat melahirkan SDM yang kompetitif dan berdaya saing. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada kemajuan sebuah organisasi tidak hanya di masa kini dan juga di masa depan. Maka dari itu proses pengembangan karir harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk menghasilkan para ASN yang unggul, sebagai generasi emas bangsa dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia di instansi pemerintahan.

Beragam faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dalam sebuah organisasi, pendidikan salah satu faktor pendorong dalam pengembangan karir seorang pegawai, pendidikan sebagai proses kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, kemampuan serta sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional berdasarkan kebutuhan organisasi. Ruky (2002: 15) juga menegaskan bahwa pendidikan atau belajar merupakan aktivitas yang dijalankan oleh pegawai dalam rangka memperoleh pengetahuan dan menguasai skill serta membentuk sikap tertentu yang berdampak pada perubahan relatif dan signifikan yang bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka dalam organisasi.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah pengalaman kerja yang ia miliki. Pengalaman kerja yang banyak juga dapat membentuk pegawai yang benar-benar mampu untuk menghadapi berbagai beban kerja sekaligus tugas-tugas manajerial yang diberikan diberbagai situasi maupun kondisi yang dihadapinya. Manulang (2013: 15) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah tahap untuk membentuk wawasan ataupun keterampilan yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan teknik ataupun metode dari sebuah pekerjaan yang melibatkannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Disamping itu, faktor prestasi kerja juga merupakan salah satu alasan yang dapat menjadi perhatian bagi pimpinan ataupun organisasi untuk dapat memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi. Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja baik

secara mutu dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu prestasi kerja seorang pegawai merupakan faktor yang juga penting untuk dapat meningkatkan karirnya dalam organisasi tempat ia bekerja, karena pegawai yang berprestasi tinggi selalu berusaha untuk dapat bekerja dengan penuh kesungguhan untuk meraih sebuah kesuksesan bersama.

Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Djalaluddin Gorontalo merupakan unit dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan. Proses pengembangan karir pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo seringkali dilakukan dengan proses pendidikan dan pelatihan (diklat) seperti pelatihan basic, yang berguna untuk memberikan peluang bagi para pegawai dalam meningkatkan kemampuan maupun keterampilan mereka. Selanjutnya terdapat pula mutasi pemindahan pegawai dari satu lokasi ke lokasi yang baru guna memberikan tugas yang lebih menantang dari sebelumnya. Selanjutnya juga terdapat promosi jabatan yaitu proses pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan fasilitas, gaji, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai di Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Berdasarkan berbagai fakta dan fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo (UPBU) Djalaluddin Gorontalo.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat menentukan posisi pekerjaan yang akan diserahkan padanya. Hal ini memudahkan alur karir yang akan dijalani seseorang meraih tujuan pekerjaannya. Pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan skill, kemampuan, pengetahuan dan nilai moral, sehingga pegawai tersebut memiliki nilai yang lebih dalam segala aspek kehidupan. Pendidikan SDM adalah tahapan pengembangan dalam jangka panjang yang meliputi praktek sistematis dan pengajaran yang memfokuskan pada konsep-konsep teoritis dan absurd (Adamy, 2016: 20).

Sutrisno (2017: 158) mengatakan bahwa pengalaman kerja menjadi acuan bagi seorang pegawai dapat memosisikan dirinya dengan sesuai kondisi, memiliki keberanian mengambil resiko, dapat menghadapi rintangan kerja dengan tanggungjawab yang besar serta dapat berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak agar tetap produktif, sekaligus menghasilkan individu yang berkompeten dan profesional dalam bidangnya.

Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2017: 150) menjelaskan bahwa prestasi merupakan tingkat kemampuan seseorang terhadap tugas yang menjadi bidangnya. Pengertian tersebut memberikan makna bahwa pada nilai kemampuan seseorang di dalam memenuhi standar yang

ada pada pekerjaan-nya. Adapun prestasi kerja merupakan hasil usaha individu yang ditentukan dari keahlian dan karakter diri pribadi serta apresiasinya terhadap perannya dalam pekerjaan.

Pengembangan karir pegawai merupakan wadah mempersiapkan seseorang untuk dapat mengemban tanggung jawab yang lebih tinggi lagi melalui pendekatan formal organisasi dalam jajaran aktivitas kerja yang memiliki hubungan berkesinambungan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Monday (dalam Rodiyah dan Agustina, 2020: 82-83) bahwa proses pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dipakai oleh organisasi untuk membuktikan bahwa orang dengan pengalaman dan kualifikasi yang tepat pada saat dibutuhkan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan serta untuk menganalisis variabel yang diangkat, yaitu tehnik analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis dengan model persamaan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Djalaluddin Gorontalo yang terdiri 90 orang pegawai. Penarikan sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner angket dalam penelitian terdiri dari 30 item pernyataan. Variabel pendidikan 6 item pernyataan, variabel pengalaman kerja 6 item pernyataan, variabel prestasi kerja 12 item pernyataan dan variabel pengembangan karir 6 item pernyataan. Dari hasil uji validitas seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05 dengan demikian dapat dikatakan keseluruhan pernyataan yang di ajukan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengumpulan data. Sementara untuk pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Angka Acuan	Keputusan
Pendidikan ( $X_1$ )	0.798	0.7	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0.879	0.7	Reliabel
Prestasi Kerja ( $X_3$ )	0.847	0.7	Reliabel
Pengembangan Karir ( $Y$ )	0.872	0.7	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari nilai alpha Cronbach tiap variabel di atas angka acuan 0.7. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada tiap variabel dinyatakan reliabel (dapat dipercaya) dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### a. Model Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda, merupakan analisis statistik dimana variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) lebih dari satu. Adapun didalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya adalah pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan prestasi kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel pengembangan karir (Y). Berikut ini disajikan hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.789	2.534		-.706	.482
	Pendidikan (X1)	.415	.119	.349	3.496	.001
	Pengalaman Kerja (X2)	.124	.062	.143	2.012	.047
	Prestasi Kerja (X3)	.275	.066	.427	4.179	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = -1,789 + 0,349 (X_1) + 0,143 (X_2) + 0,427 (X_3)$$

Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah  $-1,789$ , artinya bahwa, jika variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja bernilai (0), maka pengembangan karir pegawai bernilai negatif.
- 2) Nilai  $0,349$  (b1) merupakan koefisien regresi dari variabel pendidikan (X1) yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) satuan variabel pendidikan, akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar  $0,349$ .
- 3) Nilai  $0,143$  (b2) merupakan koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja (X2) yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) satuan variabel

pengalaman kerja, akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar 0,143.

- 4) Nilai 0,427 (b3) merupakan koefisien regresi dari variabel prestasi kerja (X3) yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) satuan variabel prestasi kerja, akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sebesar 0,427.

#### **b. Uji Koefisien Korelasi (R)**

Uji Koefisien Korelasi (R), yaitu pengujian untuk memastikan tingkat kekuatan hubungan antara variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.599	1.63018

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X3), Pengalaman Kerja (X2), Pendidikan (X1)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Dari hasil output SPSS untuk uji koefisien korelasi (R) antara pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai sebesar **0.783**. Jika dilihat dari nilai koefisiensien tersebut, maka tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel independen termasuk pada tingkat hubungan yang **kuat**.

#### **c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Uji koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk memastikan persentase variasi perubahan pada variabel pengembangan karir atas peningkatan atau penurunan variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,613. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir pegawai sebesar **61.3%**, sementara sisanya **38.7%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **d. Uji t (Uji Parsial)**

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan atau penolakan yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi pada alfa = 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alfa = 0,05, hipotesis dinyatakan

diterima. Berikut ini disajikan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.789	2.534		-.706	.482
	Pendidikan (X1)	.415	.119	.349	3.496	.001
	Pengalaman Kerja (X2)	.124	.062	.143	2.012	.047
	Prestasi Kerja (X3)	.275	.066	.427	4.179	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

**e. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F (Simultan) yaitu pengujian untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Kriteria penerimaan atau penolakan yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , hipotesis dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.680	3	120.560	45.366	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.543	86	2.657		
	Total	590.222	89			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X3), Pengalaman Kerja (X2), Pendidikan (X1)

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022



## **2. Pembahasan**

### **a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis deskriptif variabel pendidikan pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo memberikan tanggapan yang positif terkait dengan jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi. Sementara dari hasil secara kuantitatif melalui uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t pada tabel 5.18 yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.496 lebih besar dari t tabel sebesar 1.988 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai maka pengembangan karir pegawai juga akan semakin baik.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Adamy, 2016: 20) bahwa tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan kerjanya. Pendidikan adalah aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, nilai moral, dan menjadi mengerti sehingga mempunyai nilai lebih dalam segala aspek kehidupan Pendidikan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Selain itu, hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Serli Mailina, Marsuq dan Marjoni (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian peneliti, tidak jauh berbeda baik dari segi aspek teori maupun penelitian terdahulu, sehingga dapat ditegaskan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, karena dengan adanya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentu saja wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi lebih luas dan hal tersebut juga dapat berpengaruh pada pengembangan karir pegawai selanjutnya.

### **b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa dari hasil analisis deskriptif variabel pengalaman kerja pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo memberikan tanggapan yang positif terkait dengan lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan. Sementara dari hasil secara kuantitatif melalui uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai di UPBU



Djalaluddin Gorontalo. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t pada tabel 5.18 yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.012 lebih besar dari t tabel sebesar 1.988 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ . Dengan demikian semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai maka pengembangan karir pegawai juga akan semakin baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Rivai (2013: 278) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dalam sebuah organisasi adalah pengalaman kerja. Sebab pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak, cenderung lebih kompeten ketimbang pegawai yang hanya memiliki pengalaman yang sedikit. Oleh karena itu, pengalaman kerja seorang pegawai akan mempengaruhi jenjang karir seorang pegawai di masa mendatang. Disamping itu, hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Ferninda Altina (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung” Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian peneliti, tidak jauh berbeda baik dari segi aspek teori maupun peneleitian terdahulu, sehingga dapat ditegaskan bahwa pengalaman kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai, karena pegawai yang memiliki pengalaman tentu saja memiliki kemampuan dan skill yang lebih baik dari pegawai yang belum mempunyai pengalaman, sehingga dengan pengalaman yang banyak tersebut dapat menjadi modal bagi pegawai tersebut untuk memperoleh jenjang pendidikan yang lebih baik kedepannya.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa dari hasil analisis deskriptif variabel prestasi kerja pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo memberikan tanggapan yang positif terkait dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu. Sementara dari hasil secara kuantitatif melalui uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai di UPBU Djalaluddin Gorontalo. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t pada tabel 5.18 yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.179 lebih besar dari t tabel sebesar 1.988 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka pengembangan karir pegawai juga akan semakin baik.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan teori Hartati (2020: 80) bahwa prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang diraih oleh individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan keseriusan serta waktu. Seseorang pegawai yang dikatakan memiliki prestasi kerja, diukur dari hasil pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan penggabungan dari tiga komponen utama: kemampuan individu dan minat, penerimaan deskripsi dalam

mendelegasikan pelaksanaan tugas, dan dukungan individu dan motivasi. Kinerja pegawai yang diharapkan oleh organisasi seringkali tidak sesuai dengan yang direncanakan, seperti kurangnya keteladanan pelayanan kepada masyarakat (Yakup, Setiawan dan Biyangi, 2021).

Penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Devi Riyana (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan)”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Dengan demikian hasil penelitian peneliti, tidak jauh berbeda baik dari segi aspek teori maupun peneleitian terdahulu, sehingga dapat ditegaskan bahwa prestasi kerja dapat mempengaruhi proses pengembangan karir pegawai kedepannya. Sebab pegawai yang memiliki prestasi kerja, sudah barang tentu ia memiliki rekam jejak yang baik pula, dan senantiasa bekerja dengan penuh profesionalitas dan juga memperhatikan kualitas kerja yang ia hasilkan. Sehingga dengan memiliki prestasi kerja yang baik, maka hal tersebut dapat menjadi faktor untuk mengangkat jabatan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi di masa depan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai bahwa, variabel pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai (Y) di UPBU Djalaluddin Gorontalo. Artinya setiap peningkatan variabel bebas tersebut akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi pengembangan karir pegawai di masa mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Altina, F. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Skripsi tidak dipublikasikan. IIB Darmajaya.
- Hartati, S. 2020. Gender dalam Birokrasi Pemerintahan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Mailina, S. Marsuq dan Marjoni. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan

- Ilir”. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 1, No.2, 2020. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id> (di akses 08 Januari 2022).
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Riyana, D. 2016. *Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ruky A. S. 2002. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Widyanti, R. 2018. *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Makassar: Rizky Artha Mulia.
- Yakup, Setiawan, S. R. Biyangi, F. *The Comparative Analysis of Employee Performance Before and After the Provision of Remuneration at the Ministry of Religion in North Gorontalo District*. Vol. 10, No. 1. 2021. <http://ejournal.um-sorong.ac.id>. (di akses 03 Mei 2022).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Rodiyah, I. dan Agustina, I. F. 2020. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (MSDM-SP)*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Yakup. *Pengaruh Pengembangan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo*. *Journal of Management (SME's)* Vol. 3, No.2, 2016, p209-235. <https://media.neliti.com/media/publications>. (di akses 03 Mei 2022).