

PENGARUH PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN

Tri Sumarti¹, Juniarti², Kiki Farida Ferine³

tris80933@gmail.com¹, juniarti@dosen.pancabudi.ac.id², kikifarida@dosen.pancabudi.ac.id³

Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, keterampilan kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, di mana data diolah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai ASN maupun non ASN sebanyak 211 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling melalui random sampling, menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 68 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier dengan nilai thitung 5,296 > ttabel 1,99773. Keterampilan kerja juga berpengaruh positif signifikan dengan nilai thitung 5,493 > ttabel, sedangkan prestasi kerja berpengaruh signifikan dengan thitung 4,353 > ttabel. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan nilai Fhitung 66,687 > Ftabel 2,75. Koefisien determinasi sebesar 74,6% menjelaskan kontribusi variabel penelitian, sementara 25,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Pendidikan, Keterampilan Kerja, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karier Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of education, work skills, and job performance on employees' career development at the South Labuhan Batu Regency Office. The research applied a quantitative approach with a descriptive quantitative design, where data were processed numerically and analyzed using SPSS version 26. The research population consisted of 211 civil servants and non-civil servants. The sample was determined through probability sampling with a random sampling technique, applying the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 68 respondents. The results show that education has a positive and significant partial effect on career development with a t-value of 5.296 greater than the t-table value of 1.99773. Work skills also have a significant positive effect, indicated by a t-value of 5.493, while job performance significantly influences career development with a t-value of 4.353, all exceeding the t-table threshold. Simultaneously, education, work skills, and job performance significantly affect career development with an F-value of 66.687 greater than the F-table value of 2.75. The coefficient of determination (R^2) is 74.6%, showing the contribution of these variables, while the remaining 25.4% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Education, Work Skills, Job Performance, Career Development, Government Employees.

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan daerah yang dibentuk pemerintah pusat berperan penting dalam mengelola pembangunan di Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Daerah otonomi ini harus mengembangkan program kerja sesuai kebutuhan masyarakat dan mendukung visi-misi nasional. Setiap instansi pemerintah daerah mengatur organisasi internal dengan pembagian divisi jelas agar pelayanan publik efektif dan transparan. Keberhasilan program kerja bergantung pada tenaga kerja, baik ASN maupun non-ASN, yang profesional dan berkomitmen. Sebagai daerah multietnis, Labuhan Batu Selatan membutuhkan pegawai disiplin dan memahami nilai lokal, sehingga pengelolaan

sumber daya manusia dan pengembangan karier pegawai sangat penting.

Sistem pemerintahan daerah yang dibangun oleh pemerintah pusat memiliki peran penting dalam mengelola dan mengarahkan pembangunan di setiap wilayah, termasuk Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Daerah otonomi ini diharapkan dapat mengembangkan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mendukung visi-misi nasional. Setiap instansi pemerintah daerah harus mengatur organisasi internal dengan pembagian divisi yang jelas, agar pelayanan publik efektif, transparan, dan bermanfaat. Tenaga kerja, baik ASN maupun non-ASN, menjadi penggerak utama keberhasilan organisasi, dengan profesionalisme dan komitmen pegawai sangat menentukan. Mengingat kondisi multietnis dan multikultural di Labuhan Batu Selatan, pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan karier pegawai sangat krusial.

Pengembangan karier menurut Sunyoto (2017) adalah upaya terencana untuk mengenali potensi pegawai, menilai kinerjanya, dan menempatkannya pada jalur karier yang tepat. Proses ini dimulai dengan penilaian kinerja guna mengevaluasi prestasi dan potensi pegawai. Dengan demikian, pengembangan karier menjadi strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kelancaran layanan publik. Suyatno (2024) menambahkan bahwa pendidikan adalah kebutuhan dasar yang memperluas pengetahuan serta membentuk keterampilan dan sikap. Pegawai yang memiliki pendidikan sesuai lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas jabatan, sedangkan ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan dapat menghambat efektivitas kerja, seperti yang sering terjadi di instansi pemerintah. Selain pendidikan, keterampilan kerja juga sangat berperan penting. Menurut Nawawi (2022), keterampilan adalah kemampuan seseorang melaksanakan tugas dengan cepat, tepat, dan efisien. Kondisi ini menyebabkan hasil kerja kurang optimal dan menurunkan kepercayaan masyarakat. Selain itu, prestasi kerja, yang menurut Mangkunegara (2020) mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, idealnya harus menjadi dasar objektif promosi dan pengembangan karier. Namun, dalam praktiknya, penilaian prestasi sering tidak objektif, menimbulkan ketidakadilan, menurunkan motivasi, dan menghambat produktivitas.

Di Kantor Bupati Labuhan Batu Selatan, pengembangan karier menghadapi masalah seperti ketidaksesuaian pendidikan dan jabatan, keterampilan yang kurang, serta penilaian prestasi tidak objektif. Beberapa pegawai dipromosikan karena hubungan pribadi, bukan kinerja, sementara pegawai berprestasi kurang mendapat kesempatan. Ketidakeimbangan rotasi jabatan terlihat di berbagai bagian, menunjukkan sistem manajemen karier belum berjalan dengan meritokrasi yang optimal. Hal ini menghambat efektivitas layanan publik dan keadilan dalam pengembangan karier pegawai. Prestasi kerja sering dinilai secara formalitas, dengan beberapa pegawai mendapat penilaian tinggi melalui bantuan rekan atau alat, bukan hasil kerja sendiri. Hal ini menyebabkan bias dan mengurangi keadilan dalam penilaian kinerja, yang berisiko mengacaukan sistem pengembangan karier di pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh pendidikan, keterampilan, dan prestasi kerja di Kantor Bupati Labuhan Batu Selatan penting untuk memberikan gambaran empiris. Hasilnya diharapkan membantu memperbaiki manajemen SDM dan menciptakan birokrasi yang profesional, adil, dan meningkatkan pelayanan publik.

Menyikapi beberapa permasalahan-permasalahan dari variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menetapkan penelitian dengan judul: "Analisis Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten

Labuhan Batu Selatan”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan metode pengolahan Data SPSS yang digunakan dengan Versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel *independent* (Bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Berikut ini dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.013	2.918		-.690	.493
	Pendidikan	.243	.046	.384	5.296	.000
	Keterampilan_Kerja	.399	.073	.399	5.493	.000
	Prestasi_Kerja	.350	.080	.311	4.353	.000

a. Dependent Variable : PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Penjelasan Tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian koefisien regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B menunjukkan adanya persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut:

$$Y = -2.013 + 0.243 X_1 + 0.399 X_2 + 0.350 X_3 + \epsilon$$

- 1) Penjelasan koefisien regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar -2,013 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh pendidikan (X₁), keterampilan kerja (X₂), dan prestasi kerja (X₃), pengembangan karier akan menurun sebesar 2,013 satuan.
- 2) Nilai koefisien pendidikan (X₁) sebesar 0,243 positif, artinya kenaikan pendidikan 1 satuan meningkatkan pengembangan karier sebesar 0,243 satuan dengan variabel lain tetap.
- 3) Keterampilan kerja (X₂) bernilai 0,399 positif, setiap kenaikan 1 satuan meningkatkan pengembangan karier sebesar 0,399 satuan, variabel lain tetap. Prestasi kerja (X₃) bernilai 0,350 positif, kenaikan 1 satuan meningkatkan pengembangan karier sebesar 0,350 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh yang signifikan dari

variabel bebas (pendidikan, keterampilan kerja dan prestasi kerja) terhadap variabel terikat (pengembangan karier pegawai). Adapun bentuk pengujiannya adalah, sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya pendidikan, keterampilan kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

$H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya pendidikan, keterampilan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel. Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah:

H_0 diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Berikut ini hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.013	2.918		-.690	.493
Pendidikan	.243	.046	.384	5.296	.000
Keterampilan_Kerja	.399	.073	.399	5.493	.000
Prestasi_Kerja	.350	.080	.311	4.353	.000

b. Dependent Variable : PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Penjelasan Tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa pengujian data dari uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk probabilitas 0.05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 68 - 4 = 64$ adalah 1.99773. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian parsial (Uji t) pada penelitian ini, sebagai berikut:

- Hasil uji parsial (Uji t) pada variabel pendidikan menunjukkan terhitung sebesar 5.296 dan t_{tabel} 1.99773, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.296 > 1.99773$) dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, sehingga H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai (Y). Pengaruhnya sebesar 0.243, yang berarti setiap peningkatan 1 persen pada variabel pendidikan, pengembangan karier pegawai akan naik sebesar 24,3%, dengan asumsi variabel lain tetap. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Labuhan Batu Selatan.
- Hasil uji parsial (Uji t) pada variabel keterampilan kerja menunjukkan terhitung sebesar 5.493 dan t_{tabel} 1.99773, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.493 > 1.99773$) dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, sehingga H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_2) berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai (Y). Pengaruhnya sebesar 0.399, yang berarti setiap peningkatan 1 persen pada keterampilan kerja akan meningkatkan pengembangan karier pegawai sebesar 39,9%, dengan variabel lain tetap. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Labuhan Batu Selatan.

- c. Hasil uji parsial (Uji t) pada variabel prestasi kerja menunjukkan thitung sebesar 4.353 dan ttabel 1.99773, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.353 > 1.99773$) dan nilai sig. $0.000 < 0.05$, sehingga H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai (Y). Pengaruhnya sebesar 0.350, yang berarti setiap kenaikan 1 persen pada prestasi kerja akan meningkatkan pengembangan karier pegawai sebesar 35.0%, dengan asumsi variabel lain tetap. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Labuhan Batu Selatan.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan (Uji f) yang digunakan pada penelitian untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut bentuk pengujian simultan (Uji f) yang dilakukan dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya pendidikan, keterampilan kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

$H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya pendidikan, keterampilan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji simultan (Uji f) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
del	Sun Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
gression	635.285	3	211.762	66.687	.000 ^b
idual	203.229	64	3.175		
al	838.515	67			
a. Dependent Variable : Pengembangan Karier Pegawai					
b. Predictors : (Constant), Pendidikan, Keerampilan_Kerja, Prestasi_Kerja,					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Penjelasan Tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian simultan (Uji f) yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 66.687 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 68 - 4 = 64$, di mana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{hitung} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.75 dengan demikian hasil perhitungan SPSS di peroleh $f_{hitung} = 66.687 > f_{tabel}$ 2.75 dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 di terima. Di mana variabel pendidikan (X_1), keterampilan kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Di mana $0 < R^2 < 1$. Jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi pada

penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.746	1.78198
a. Predictors: (Constant), PRESTASI KERJA , PENDIDIKAN , KETERAMPILAN KERJA				
b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI				

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Hasil uji koefisien determinasi (Tabel 4.19) menunjukkan Adjusted R^2 sebesar 0,746, berarti 74,6% variasi pengembangan karier pegawai (Y) dipengaruhi oleh pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2), dan prestasi kerja (X3). Sisanya 25,4% dipengaruhi kepribadian dan loyalitas, yang penting dalam promosi jabatan. Kepribadian menentukan ketepatan dan tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan loyalitas sangat dibutuhkan instansi untuk menghadapi beban kerja mendesak. Kedua aspek ini menjadi nilai tambah bagi pegawai dalam memperoleh promosi jabatan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan (X1) Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung variabel pendidikan sebesar 5,296 dengan signifikansi 0,000. Karena thitung (5,296) > ttabel (1,99773) dan sig < 0,05, maka hipotesis (H1) diterima. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Hasil ini selaras dengan penelitian Garnida (2017) yang menemukan pengaruh serupa. Namun, ketidaksesuaian antara jabatan dan latar belakang pendidikan masih terjadi, sehingga berpotensi menghambat efektivitas kerja instansi, baik secara internal maupun eksternal.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel keterampilan kerja memperoleh nilai thitung sebesar 5,493 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai thitung (5,493) lebih besar dibanding ttabel (1,99773) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis penelitian (H1) diterima. Hal ini berarti keterampilan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Artinya, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap peluang peningkatan karier dan efektivitas kinerja instansi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keterampilan menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil riset Zahara (2021) pada Perum Bulog Divisi Regional Sumsel-Babel, yang membuktikan bahwa keterampilan kerja berperan penting dan signifikan terhadap perkembangan karier pegawai dalam mendukung kinerja institusi.

3. Pengaruh Prestasi Kerja (X3) Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memperoleh nilai thitung sebesar 4,353 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai thitung (4,353) lebih besar daripada ttabel (1,99773) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis penelitian (H1) diterima. Artinya, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi prestasi kerja pegawai, semakin besar pula peluang yang dimilikinya untuk memperoleh pengembangan karier

yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khaer dan Hidayati (2023) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, yang membuktikan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, serta menjadi indikator penting dalam menentukan kelayakan karier pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

4. Pengaruh Pendidikan (X1), Keterampilan Kerja (X2) Dan Prestasi Kerja (X3) Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel prestasi kerja memperoleh nilai thitung sebesar 4,353 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai thitung (4,353) lebih besar dari ttabel (1,99773) serta nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis penelitian (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Dengan kata lain, semakin tinggi prestasi kerja yang ditunjukkan pegawai, semakin besar peluangnya untuk mendapatkan promosi maupun pengembangan karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khaer dan Hidayati (2023) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang juga membuktikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan karier pegawai. Oleh karena itu, prestasi kerja dapat dijadikan indikator penting dalam menentukan kualitas, kelayakan, serta peluang pengembangan karier pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diungkap pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bahwa analisis penelitian ini secara parsial nilai thitung $>$ ttabel ($5.296 > 1.99773$) menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
- 2) Bahwa analisis penelitian ini secara parsial nilai thitung $>$ ttabel ($5.493 > 1.99773$) menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
- 3) Bahwa analisis penelitian ini secara parsial nilai thitung $>$ ttabel ($4.353 > 1.99773$) menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
- 4) Bahwa analisis penelitian ini secara simultan bahwa nilai fhitung $>$ ftabel ($66.687 > 2.75$) menunjukkan variabel pendidikan, keterampilan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74.6% dan sisanya 25.4% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disusun beberapa saran sebagai solusi dalam pengembangan karier pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Labuhan Batu Selatan, adalah, sebagai berikut:

- 1) Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan sistem kerja, khususnya terkait peningkatan pengetahuan pegawai, dengan menyediakan program pelatihan sesuai bidang pekerjaan.

- 2) Perlu adanya penilaian kinerja berbasis keterampilan dan kemampuan teknis agar pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil optimal.
- 3) Disarankan penerapan sistem simulasi kerja sebelum pelaksanaan tugas inti guna meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai.
- 4) Pegawai yang memiliki dedikasi serta performa tinggi layak memperoleh promosi jabatan, sehingga program pengembangan karier dapat berjalan adil dan sesuai kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Badriyah, M (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Penerbit: CV Pustaka Setia. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit: Pustaka Setia. Bandung.
- Hasibuan Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- I Komang, A., Mujiati, Ni Wayan., I Wayan, M.U. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Penerbit Graha Ilmu.
- Juniarti. (2023). Manajemen Dan Komitmen Organisasi. Penerbit: CV Tahta Media Group, Medan.
- Juniarti. (2024). Strategi Kinerja Karyawan Optimal Melalui Sinergi Komunikasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Penerbit: CV Tahta Media Group. Medan.
- Kadarisman, M. (2018). Manajmen Kompensasi. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Leuhery, F. (2022). Kompetensi dan Komitmen Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan. Penerbit: Deepublish, Yogyakarta.
- Melayu, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit, PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2022). Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nugroho, Y. A. B. (2021). Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi. Penerbit Atma Jaya, Jakarta.
- Ornstein, Allan C., Levine, Daniel U. (2019). Foundation Of Education. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Priansa, J. Donni. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Bandung: Alfabeta.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.
- Salam, Burhanuddin. (2016). Etika Individu Pola Dasar Filsafat Moral. Pencipta: Rineka Cipta, Jakarta.
- Samsuddin, Sadili (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Pustaka Setia. Edisi Revisi.
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Motivasi. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Sikula, Andrew F (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono (2018), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2017). Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit: Buku seru.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. (2018). Budaya Organisasi. (Edisi 1). Cetakan ke IV. Jakarta: Penerbit Kencana
- Suwatno & Priansa, D. J. (2020). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung Alfabeta.
- Suyatno. (2024). Dasar-Dasar Pendidikan. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta Timur.

Jurnal:

- Adyani Ni Luh Putu Ria., Dewi A.A Sagung Kartika. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Di UME Resort & Spa Bali. Jurnal: Manajemen. Volume 8 no 7.
- Altika Gita., Mafra Nisa Ulul., Puspita Sandi. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Sumatera Selatan. Jurnal: Journal Of Science Reseach. Volume 4 no 2.
- Arisandy Moh. Rum. (2015). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Jurnal: Katalogis. Volume 3 no 8.
- Ayuni Putu Diah Sri., Sujana I Wajan., Novarini Ni Nyoman. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada CV Pondok Atik. Jurnal: EMAS. Volume 3 no 6.
- Garnida, Dhiqo. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Pemerintahan Integratif Vol 5 No 4, Hal: 626-635.
- Ida Arlan., Machmud Rizan., Tantawi Rezkawati. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Keterampilan Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Jurnal: Economic Reviews Journal. Volume 3 no 3.
- Juniarti. (2023). The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On The Organizational Commitment Of Cv Honda Our Employees. International Journal Of Management, Economic and Accounting Volume 1, No 2.
- Juniarti. (2024). Study Of Work Motivation, Work Discipline, And Communication On Employee Organizational Commitment. International Journal Of Economic And Management Sciences. Volume 1 No.2
- Kawalo, Lorenzo G. B., Winerungan Robert R., Sout, Hennis L. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal : Manajemen & Kewirausahaan. Volume 3 no 1.
- Khaer, Nisaul., Hidayati, Ulfa. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal: Ekonomi Dan Bisnis Islam. Volume 5 no 1.
- Sumadewi, Ni Putu Asri., Suwandana, I Gusti Made. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Pada Perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Bandung Mangunsada. Jurnal: Manajemen Unud. Volume 6 no 8.
- Zahara, Tika., rabyardi, Erfan. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel. Jurnal Manisvestasi. Volume 3 no 1.

Skripsi:

- Zuhri, M. S. (2019). Suluk jalan terabas Gus Miek untuk meraih kebahagiaan: studi terhadap Jemaah Dzikirul Ghofilin Gayungan Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya.