

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang

Ai Elis Karlinda

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email : aieliskarlinda@upiypk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui Angket dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang terlihat bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,011 < 0,05$). (b) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang terlihat bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$). (c) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang terlihat bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,006 < 0,05$). (d) Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: *Pendidikan, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja*

Abstract

This study aims to determine how much influence education, training and career development have on employee performance at PDAM Kota Padang. Methods of data collection through questionnaires and literature study. The analytical method used is multiple regression analysis. The research results obtained based on the partial test (t test) obtained: (a) Education has a significant effect on employee performance. It can be seen that the significant level is smaller than alpha ($0.011 < 0.05$). (b) Training has a significant effect on employee performance. It can be seen that the level is significantly smaller than alpha ($0.001 < 0.05$). (c) Career Development has a significant effect on Employee Performance which shows that the level is significantly smaller than alpha ($0.006 < 0.05$). (d) Education, training and career development together have a significant effect on employee performance with a significantly smaller level than alpha ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *Education, training, career development and performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat peran manajer sumber daya manusia berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan seksama. Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya

manusia yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain tidak tercapainya target perusahaan rendahnya penilaian kinerja pegawai, serta rendahnya tingkat kehadiran pegawai. Menurut **(Syitah & Nasir, 2019)** Kinerja karyawan akan membaik jika karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan juga program pengembangan karir yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Menurut **Mangkunegara, (2017)** menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal-hal lain yang juga perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. **(Kusuma et al., 2016)** pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi pegawainya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh **Mangkunegara, (2017)**

PDAM merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi Sumatera Barat yang beroperasi di kota Padang. PDAM ini melayani masyarakat kota Padang dalam penyediaan jasa pengolahan air minum. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan PDAM Kota Padang itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor.

PDAM Kota Padang selama ini masih terkesan hanya fokus memberikan pelayanan pada warga pusat kota, sementara warga yang berada di kawasan pinggiran terkesan masih kesulitan mendapatkan pelayanan dari PDAM Kota Padang. Daerah pinggiran, seperti kawasan indarung atau lubuk kilangan secara umum, hanya sebagian saja yang menikmati air bersih dari PDAM Kota Padang. Padahal sumber air baku PDAM Kota Padang, justru berasal dari kawasan hulu atau pinggiran Kota Padang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan cakupan layanan agar bisa mencapai minimal sama dengan tahun 2016, maka PDAM harus bekerja keras untuk meningkatkan prestasi Kerja. Dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi di dalam kinerja seorang karyawan sudah menjadi hal umum. Salah satunya PDAM Kota Padang. Masalah yang terjadi pada instansi berikut berupa kurangnya produktivitas kinerja pegawai yang dapat terlihat pada produktivitas tahun 2016 hingga 2020 PDAM Kota Padang yang terangkum dalam tabel sebagai berikut

Tabel 1. Data Produktivitas Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang Tahun 2016-2020

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1	Produksi air	34.143.941	34.414.263	33.826.450	32.502.614	35.201.515
2	Pem.Air di Instalasi	1.031.047	1.033.829	1.073.775	1.009.773	1.172.939
3	Distribusi Air	32.986.883	33.390.434	32.752.676	31.513.347	34.028.576
4	Penjualan Air	17.989.121	19.403.645	20.695.742	21.222.059	22.647.675

Sumber : **PT. PDAM Kota Padang**

Dari tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa produktivitas kinerja karyawan selalu berfluktuasi setiap tahunnya pada PDAM Kota Padang. Dapat dilihat pada tahun 2016 sampai tahun 2020, dari lima tahun tersebut terlihat produksi air dari tahun 2016 sampai tahun 2020 adalah 34.143.941 liter, 34.414.236 liter, 33.826.450 liter, 32.502.614 liter, 35.201.515 liter.. Namun tahun 2019 menunjukkan produksi air paling rendah pada PDAM Kota Padang yaitu 32.502.614 liter. Walaupun alasan menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut berbeda-beda, hal ini akan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat pada PDAM Kota Padang. Dari penjelasan fenomena di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Self Efficacy, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi belum menyadari peran serta pegawai sebagai asset yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peranan karyawan atau pegawai hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimilikinya. juga **(Ahmadi, 2016)** berpendapat, Pendidikan merupakan suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya yaitu keduanya berhubungan erat dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Menurut (Karlinda et al., 2021), juga menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Karlinda et al., 2021).

Pelatihan sangat diperlukan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan memajukan instansi tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk persaingan baik di luar maupun didalam negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu instansi perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam menjalankan instansi

tersebut. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut (Eko, 2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Menurut (Eko, 2015:53) "Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang".

Pelatihan yang rendah membuat kinerja pegawai menjadi kurang optimal, dan pengalaman kerja yang kurang juga mempengaruhi kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan. Dan perlakuan ekstra dari pegawai masih cukup rendah berdasarkan wawancara singkat dan observasi pegawai yaitu Kurangnya rasa saling membantu diantara sesama pegawai, interaksi dan komunikasi antar sesama pegawai pada situasi yang kurang menguntungkan, serta pegawai sering terlambat untuk bekerja dengan berbagai alasan.

METODE

Menurut (GHAZALI, 2013) populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada proyek atau subjek itu. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan Pada PDAM Kota Padang sebanyak 275 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dapat mewakili atau *representative* populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk mencari jumlah sampel dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots \text{Rumus 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi keseluruhan

E = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (1%, 5%, atau 10%)

Berdasarkan rumusan tersebut jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi ditetapkan sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{275}{1+275(5\%)^2}$$

$$n = \frac{275}{1+275(0,0025)} \dots\dots\dots \text{Rumus 2}$$

$$n = \frac{275}{1,6875} = 162,96$$

$$n = 163$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dengan menggunakan jumlah keseluruhan populasi sebanyak 275 orang, dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diketahui sampel yang akan di teliti adalah sebanyak 163 pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Analisis Regresif Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah menurut **Sugiyono, (2016)**. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematik yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \dots\dots\dots \text{Persamaan 3}$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- x1 = Pendidikan
- x2 = Pelatihan
- x3 = Pengembangan Karir
- b1,2,3 = Koefisien regresi masing-masing variabel
- e = Standar error

Uji hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah apakah X berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Pengujian ini digunakan pakai tingkat signifikan 0,10 dan 2 sisi. Langkah pengujiannya adalah :

1. Merumuskan hipotesis
 - Ho : X tidak berpengaruh terhadap Y
 - Ha : X berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan t hitung dan signifikan
3. Menentukan t table
4. Kriteria pengujian
 - Jika t hitung > t tabel, maka Ha diterima atau
 - Jika t hitung < t tabel, maka Ha ditolak. Berdasarkan signifikan
 - Jika signifikan > 0,10, maka Ho diterima
 - Jika signifikan < 0,10, maka Ho ditolak
5. Membuat kesimpulan

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji f ini dilakukan untuk menguji secara serentak variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05, menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2019) uji F adalah bagian dari ujian statistik yang digunakan untuk

menguji suatu kelayakan model regresi dimana variabel independen berpengaruh terhadap dependen. Secara umum merumuskan uji F statistik sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{K} - 1}{\frac{1 - R^2}{n - k}}$$

.....Rumus 4

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinan

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data dalam Variabel

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mempunyai pengaruh terhadap variabel independen cara pengujiannya :

1. Membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}
Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap independen.
Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Berdasarkan Profitabilitas
Bila profitabilitas lebih besar dari pada 0,05 (α), maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan bila profitabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (α), maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur tingkat ketepatan dari hasil regresi linear berganda yaitu persentase sumbangan (*goodness of fit*) dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini digunakan lebih dari satu. Tujuan pengukuran *adjusted R Square* adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu ($0 \leq \leq 1$). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang ditentukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain, jika (R^2) semakin mendekati 100% maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Artinya semakin besar (R^2), maka akan semakin baik model regresi dengan data yang ada, sehingga semakin tepat model tersebut digunakan dalam menjelaskan variabel dependen oleh variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah menurut Sugiyono, (2016). Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematik yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda Pengaruh Variabe Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Pengembangan Karir (Z) sebagai variabel Intervening

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.874	1.971		.444	.658
PENDIDIKAN	.146	.050	.171	2.923	.004
PELATIHAN	.326	.060	.318	5.393	.000
PENGEMBANGAN_KARIR	.531	.065	.476	8.126	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,874 + 0,146 X_1 + 0,326 X_2 + 0,531 Z + e$$

Interprstasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta sebesar 0,874 artinya apabila Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (Z) tidak ada maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar konstanta 0,874.
- 2 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,146 artinya apabila Pendidikan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (Z) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,146
- 3 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,326 artinya apabila Pelatihan (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pendidikan (X1) dan Pengembangan Karir (Z) diabaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan sebesar 0,326.
- 4 Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,531 artinya apabila Pengembangan Karir (Z) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) diabaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan sebesar 0,531.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji T Pengaruh Variabe Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Pengembangan Karir (Z) sebagai variabel Intervening

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
PENDIDIKAN	2.923	1,663	0.004
PELATIHAN	5.393	1,663	0.000
PENGEMBANGAN_KARIR	8.126	1,663	0.000

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X₁) dengan nilai signifikan 0.004 > 0,050 dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel 2.923 < 1,663, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Pendidikan (X₁) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Pengaruh Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X₂) dengan nilai signifikan 0.000 > 0,050 dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel 5,393 < 1,663, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Pelatihan (X₂) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Pengaruh Pengembangan Karir (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (Z) dengan nilai signifikan $0.000 > 0,050$ dan nilai t_{hitung} Lebih kecil Dari Tabel $8,126 < 1,663$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pengembangan Karir (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Secara Bersama-Sama (Uji F)

Tabel 4. Uji F Pengaruh Variabe Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Pengembangan Karir (Z) sebagai variabel Intervening

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2918.634	3	972.878	136.376	.000 ^a
	Residual	1134.274	159	7.134		
	Total	4052.908	162			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan dengan nilai f_{hitung} 136,376. makadapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti seluruh variable dependen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.720	.715	2.67092	1.246

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5 diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,71 atau 71 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variable dependen sebesar 0,71 atau 71 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,29 atau 29 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

SIMPULAN

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Padang
2. Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Kota Padang
3. Terdapat pengaruh signifikan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kinerja Pegawai di PDAM Kota Padang
4. Secara Bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Padang

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Ahmadi, R. (2016). *Asas dan Filsafat Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR.
- GHAZALI, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (KETUJUJUH)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karlinda, A. E., Azizi, P., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pada pt. pln (persero) kota padang rayon kurangi. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(2), 523–531. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2>
- Kusuma, N., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi | Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 199–208.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). No Title. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D - Sugiyono*. Alfabeta. https://shopee.co.id/Metode-Penelitian-Pendidikan-Pendekatan-Kuantitatif--Kualitatif-dan-R-D---Sugiyono-i.3813657.109738749?gclid=CjwKCAiA4Y7yBRB8EiwADV1hadi7ghKKvICpJdRbJAwuJwdqDRscrPPHpq1Mj_6OVUttpu7elZdWwBoCXeQQAvD_BwE
- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) tbk. Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.