

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO

THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO

Oleh :

Natalia R. Onibala¹
Bernhard Tewal²
Greis M. Sendow³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹n_onibala@yahoo.com

²tewalb@yahoo.com

³greis_sendow@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Sampel penelitian berjumlah 35 pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisa menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, pendidikan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dapat memperhatikan hal-hal yang menyangkut pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir, juga mengevaluasi pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir seperti apa yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, kinerja

Abstract : Human resources are very important in the realization of organizational goals. Performance in the organization is the answer to the success or failure of organizational goals that have been established. The purpose of this study is to determine whether education, training and career development affect the performance of employees in the State Wealth Service Office and Manado Auction. The sample of this research is 35 employees in State Wealth Service Office and Manado Auction, the sampling method used in this research is saturated seal. Analysis method using multiple linear regression analysis technique. The results showed that education, training and career development simultaneously have a positive and significant impact on performance. Partially, education and career development have no significant effect on performance and training partially have a significant effect on performance. It is advisable that the head of the State Property Office and Manado Auction Office should be able to pay attention to matters related to education, training and career development, as well as to evaluate what career, training and career development can affect employee performance.

Keywords: education, training, career development, performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir pegawai yaitu dengan melakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Dengan demikian pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai sehingga tercipta efisiensi di dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan bersama, untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh :

1. Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
3. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
4. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Pendidikan

Edy Sutrisno (2010:65) Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Pelatihan

Gomes (2005:197) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Mangkunegara (2001:77) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kinerja

Mohamad Mahsun (2006:25) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi.

Hubungan pendidikan dan kinerja

Pendidikan merupakan cara yang paling utama dalam pengembangan pegawai agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja pegawai tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan kantor dapat tercapai. Penelitian Vevi Gusrini Vionita (2013) menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya juga penelitian Riza Rezita (2015) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil penelitian diatas dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

Hipotesa 1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Hubungan pelatihan dan kinerja

Pelatihan diberikan baik untuk pegawai baru dan pegawai lama, sehingga tiap pegawai dapat meningkatkan pengetahuannya. Melalui pelatihan, pegawai baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan dan apa saja kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Penelitian Riza Rezita (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya juga penelitian Awang (2010) menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil penelitian diatas dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

Hipotesa 2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Hubungan pengembangan karir dan kinerja

Pengembangan karir berpengaruh dalam menciptakan kepuasan karyawan, pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial karena manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan yang lebih tinggi. Penelitian Burlian (2005) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya juga penelitian Harlie (2012) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil penelitian diatas dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

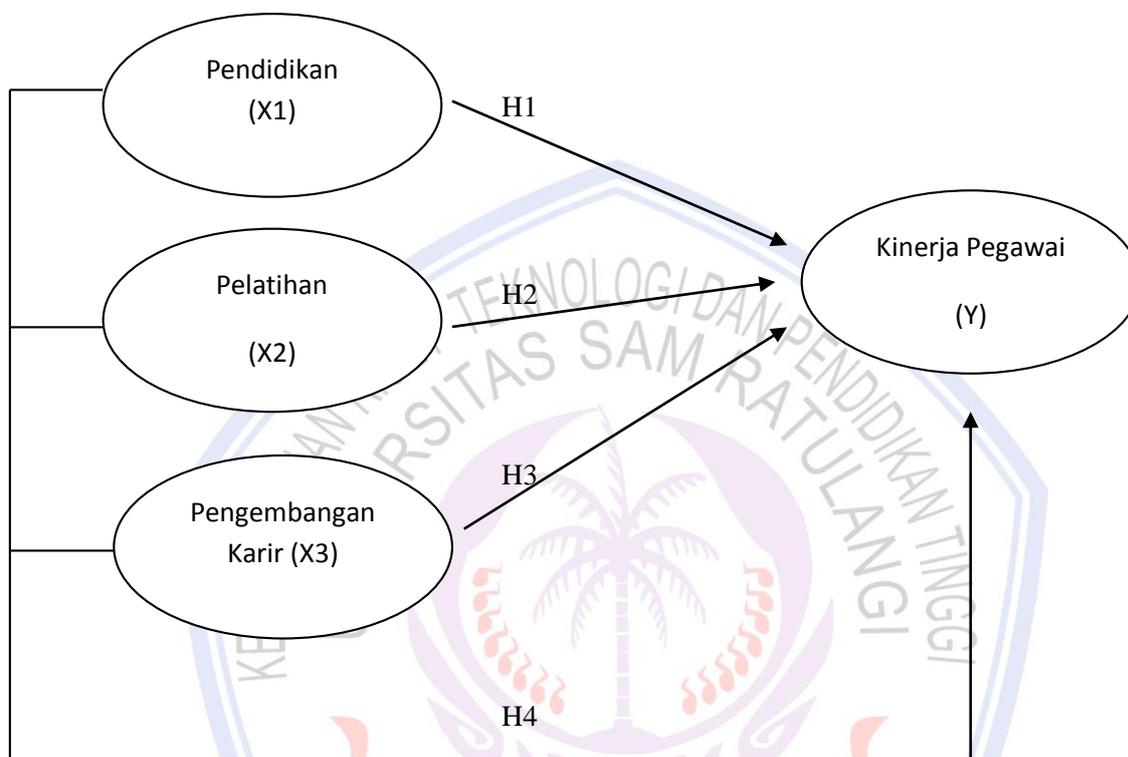
Hipotesa 3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Hubungan pendidikan, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja

Hubungan pendidikan, pelatihan, pengembangan karir selain dilihat secara parsial, ada dilihat juga secara simultan. Seperti jika pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan baik, cepat dan tepat serta dalam pengembangan karir terjalin baik, pasti dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesa 4. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada simple filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di KPKNL dengan jumlah 35 pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk selebaran yang akan diisi oleh objek penelitian di tempat pelaksanaan penelitian dalam hal ini Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
2. Metode interview, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada responden secara langsung yang dalam hal ini pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
3. Metode observasi, merupakan metode pencatatan atau pengamatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala objek penelitian tersebut.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel (X1) Pendidikan merupakan suatu proses pengalaman. Karena kehidupan merupakan pertumbuhan, maka pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan adalah proses penyesuaian pada setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui pendidikan. Indikator : a) faktor tujuan, b) faktor pendidik, c) faktor alat.
2. Variabel (X2) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu. Indikator : a) pelatih, b) metode pelatihan, c) fasilitas pelatihan, d) waktu pelatihan.
3. Variabel (X3) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Indikator : a) memberikan kepastian arah karier karyawan dalam kiproahnya di lingkup organisasi, b) meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas, c) memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, d) memudahkan administrasi kepegawaian.
4. Variabel (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator : a) kualitas, b) kuantitas, c) ketepatan waktu, d) efektivitas, e) kemandirian.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam hal ini digunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Dengan penilaian skor sebagai berikut : Sangat Setuju: 5, Setuju: 4, Netral: 3, Tidak Setuju: 2, Sangat Tidak Setuju : 1.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak di ukur. Hasil uji validitas yang didapat menunjukkan bahwa seluruh nilai corected item-total correlation mendapat $< 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya / diandalkan. Bila suatu alat ukur dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas yang didapat menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach alpha mendapat $> 0,60$ telah memenuhi uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tahapan sebelum melakukan Analisis regresi linier berganda yaitu melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis itu sendiri menurut Sugiyono (2007; 284), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

X3 = Pengembangan Karir

b1,b2,b3 = Koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X1, X2 X3

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya suatu variabel independen dalam mempengaruhi variabel independen secara parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients		
Model	B	Std. error
1 (constant)	18,223	7,554
X1	-,058	,457
X2	,588	,212
X3	,210	,262

Sumber : Hasil Olahan Data,2017

Hasil analisa dapat diperoleh persamaan regresi: $Y = 18,223 - 0,588 X_1 + 0,588 X_2 + 0,210 X_3$

Keterangan:

Y = Kinerja; X1 = Pendidikan; X2 = Pelatihan; X3 = Pengembangan Karir

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X1 (Pendidikan), X2 (Pelatihan) dan X3 (Pengembangan Karir) tetap atau konstanta maka nilai Y (Kinerja) sebesar 18,233.
2. Nilai koefisien regresi Pendidikan sebesar -0,058 artinya, setiap 1 unit peningkatan Pendidikan akan mempengaruhi secara negatif Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado sebesar -0,058 unit.
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,588 artinya, setiap 1 unit peningkatan Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado sebesar 0,588 unit.

4. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir 0,210 artinya, setiap 1 unit peningkatan Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado sebesar 0,210 unit.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 2 Uji F

F	Sig.
6,087	,002b

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 6,087 dengan signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji T

Tabel 3 Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,412	,002
X1	-,126	,900
X2	2,776	,009
X3	,802	,429

Sumber : Hasil Olahan Data, 2017

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pendidikan (X1) signifikansi p-value = 0,900 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak dan menerima H_0 atau Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pelatihan (X2) signifikansi p-value = 0,009 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir (X3) signifikansi p-value = 0,429 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak dan menerima H_0 atau Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Dalam hal ini latar belakang pendidikan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, pelatihan juga sangat

menunjang dalam kinerja dan pengembangan karir sangat menunjang dalam kinerja pegawai, sehingga ketiga variabel ini menjadi faktor penunjang terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pendidikan yang dilakukan akan menurunkan kinerja pegawai. Namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Oleh karena itu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado harus memperhatikan pendidik yang memberikan pendidikan harus lebih baik lagi untuk menggunakan waktu yang diberikan untuk pendidikan dengan lebih terasa nyaman, menyenangkan dan produktif yang diterima pegawai sehingga pegawai lebih menerapkan dengan baik pendidikan yang diberi oleh pendidik dan memperbaiki bentuk-bentuk pendidikan dan juga disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari pegawai. Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan pendidikan (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Riza Rezita (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado tetap memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk pelatihan dan juga disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari pegawai. Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Riza Rezita (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H4) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan pengembangan karir yang dilakukan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun peningkatan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Oleh karena itu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado harus memperhatikan kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi. Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Burlian (2005) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jadi terdapat pengaruh yang signifikan pada pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Manado.
2. Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Manado.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Manado.
4. Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Manado.

Saran

1. Mengingat pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Manado. Maka pihak KPKNL Manado harus memperhatikan faktor Pelatihan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan karir dan Kinerja Pegawai.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Untuk indikator terendah dilihat dari indikator pengembangan karir yaitu dalam mengurus administrasi kepegawaian, diharapkan kepada pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado memperhatikan dalam pengurusan administrasi pegawai agar pegawai bisa mengembangkan pengembangan karir mereka dengan lebih mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Awang, A.H., Ismail, R., Noor, Z.M. 2010. *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia. Vol 23:4. Page 78-90. Diakses 18 juni 2017.
- Burlian. 2005. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Vol 4:1. Hal 65-75. Diakses 18 juni 2017.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Offset. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. : bumi aksara. Jakarta
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalag di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 4. Diakses 18 juni 2017
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta
- Mahsun, Mohamad, Firma Sulistiyowati, Heribertus Andre Purwanugraha. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara Anwar Parabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Riza Rezita. 2015. Pengaruh Latar Belakang Diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal P. ADP*. Vol 4:6. Hal 65-75. Diakses 18 juni 2017.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, Prentice Hall.
- Sugiyono. 2008 *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Vevi Gusri Vionita, 2013, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMKN Kota Payakumbuh"; Skripsi, Universitas Negeri Padang, Maret, Padang. Diakses 21 juni 2017.