

PENGARUH PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF EDUCATION, CAREER DEVELOPMENT AND WORK PERFORMANCE ASSESSMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NORTH SULAWESI PROVINCE INVESTMENT AND ONE-STOP INTEGRATED SERVICES OFFICE

Oleh:

Devis Musak¹

Rita N. Taroreh²

Sjendry S.R. Loindong³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ devismusak111@gmail.com

² rita.taroreh@unsrat.ac.id

³ loindong18s@unsrat.ac.id

Abstrak: Satuan kerja perangkat Daerah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi merumuskan kebijakan bidang perencanaan dan pengembangan, promosi penanaman modal, pelayanan perizinan, pengawasan dan pengendalian penanaman modal, pengaduan dan peningkatan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai ASN dan THL yang berjumlah 83 pegawai. Perhitungan sampel menggunakan sampel jenuh dengan demikian jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 83 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial Pendidikan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Digital marketing, Keunggulan Bersaing dan Keputusan pembelian

Abstract: The Regional Apparatus Work Unit of the North Sulawesi Province Investment and One-Stop Integrated Service Office is one of the government agencies that functions to formulate policies in the field of planning and development, investment promotion, licensing services, investment supervision and control, complaints and service improvement. This study aims to determine the influence of Education, Career Development and Work Performance Assessment on Employee Performance at the North Sulawesi Province Investment and One-Stop Integrated Service Office. This study uses an associative approach. The population of this study is ASN and THL employees totaling 83 employees. The sample calculation uses a saturated sample, thus the number of samples obtained is 83 respondents. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study showed that education, career development and work performance assessment together or simultaneously had a significant effect on employee performance, and partially education and work performance assessment had a positive and significant effect on employee performance while career development had a positive and insignificant effect on employee performance at the PTSP Investment Office (One-Stop Integrated Service) of North Sulawesi Province.

Keywords: Digital marketing, Competitive Advantage and Purchasing decisions

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah ukuran produktivitas dan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup pencapaian tujuan yang ditetapkan, kontribusi terhadap

hasil organisasi, dan perilaku yang mendukung budaya perusahaan dan kerjasama tim Robins dan Judge (2017). Suatu Instansi menginginkan pegawainya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

Tirtarahardja dan Sulo (2015:10) menyatakan bahwa dalam pengertian luas, pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses dengan metode sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prasetyo dan Nurninda (2017) pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan yang dimiliki pegawai akan membantu terciptanya kualitas hasil kerja yang lebih baik dan sesuai dengan fungsi, peran dan tugasnya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2016:98). Pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi lebih efektif dalam organisasi. Selain itu, pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang. Dengan demikian, pengembangan karir bukan hanya menguntungkan individu, tetapi juga merupakan investasi yang berharga bagi perusahaan, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan keberlanjutan jangka panjang. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Bahagia & Sinaga (2021) yang menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di dalam suatu instansi kerja adalah mengembangkan kemampuan kerja pegawai. Pegawai harus dikembangkan kompetensinya dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan diri demi tercapainya prestasi kerja yang maksimal agar supaya kinerja pegawai juga akan meningkat. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara dalam rangka peningkatan atau pengembangan karir pegawainya melakukan transformasi program yaitu dengan adanya promosi jabatan struktural, mutasi/rotasi kerja antar unit/bidang, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas, izin belajar untuk peningkatan jenjang pendidikan serta penilaian kinerja berkala untuk pertimbangan kenaikan pangkat.

Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi (*Competency-Based Performance Appraisal*) ini menekankan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan, bukan hanya hasil kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan pekerjaan (Grote, 2012:4). Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sanger (2018) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Satuan kerja perangkat Daerah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang berfungsi merumuskan kebijakan bidang perencanaan dan pengembangan, promosi penanaman modal, pelayanan perizinan, pengawasan dan pengendalian penanaman modal, pengaduan dan peningkatan pelayanan. Sasaran Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara ini diukur dengan indikator tujuan/ sasaran yaitu persentase peningkatan investasi di Provinsi di mana target terus meningkat selama 5 (lima) tahun berturut-turut dengan kondisi di akhir periode Renstra peningkatan sebesar 15%.

Perubahan dalam sebuah pekerjaan merupakan hal yang sering terjadi terutama yang berkaitan dengan sistem ataupun aturan yang berlaku sehingga membuat pegawai harus menyesuaikan diri dan memiliki dorongan atau motivasi dalam merumuskan sistem kerja yang efektif ditengah adaptasi kerena perubahan. Walaupun berada pada kondisi pandemi covid 19, pegawai dituntut untuk terus mengembangkan diri dan berinovasi dengan melakukan kiat-kiat yang dibutuhkan untuk beradaptasi dan mengembangkan diri untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut merupakan data penilaian kinerja internal pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu tahun 2019-2023 dengan unsur atau parameter penilaian kinerja yaitu Pencapaian target kerja, Kualitas pekerjaan, Disiplin dan kehadiran, Inisiatif dan kreativitas, Kerja sama tim serta pelayanan kepada masyarakat.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut

Penilaian	Nilai	2019		2020		2021		2022		2023	
		Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	91 – 100	13	15.7	11	13.3	8	9.6	9	10.8	12	14.5
Baik	81 – 90	38	45.8	33	39.8	22	26.5	24	28.9	29	34.9
Cukup	71 – 80	23	27.7	27	32.5	37	44.6	33	39.8	27	32.5
Kurang	51 – 70	7	8.4	8	9.6	10	12.0	11	13.3	9	10.8
Sangat Kurang	< 50	2	2.4	4	4.8	6	7.3	6	7.2	6	7.3
Jumlah Pegawai		83	100	83	100	83	100	83	100	83	100

Sumber: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, 2024

Berdasarkan Tabel 1, terlihat adanya fluktuasi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut selama periode 5 tahun dari 2019 hingga 2023 dengan total 83 pegawai. Terjadi penurunan kinerja yang signifikan dari 2019 hingga 2021, ditandai dengan menurunnya persentase pegawai dalam kategori "Sangat Baik" dan "Baik", serta meningkatnya persentase dalam kategori "Cukup", "Kurang", dan "Sangat Kurang". Hal ini mungkin disebabkan oleh dampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan perubahan pola kerja dan pembatasan kegiatan pengembangan karir. Namun, mulai tahun 2022 dan 2023, terlihat adanya tren perbaikan kinerja dengan meningkatnya kembali persentase pegawai dalam kategori "Sangat Baik" dan "Baik", serta menurunnya persentase dalam kategori "Cukup", "Kurang", dan "Sangat Kurang". Ini mengindikasikan kemungkinan adanya adaptasi terhadap situasi baru dan implementasi strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai pasca-pandemi, meskipun belum sepenuhnya kembali ke level kinerja tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Pendidikan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dimana penerapan strateginya bermula dari membangun program pendayagunaan sumber daya manusia, pengembangan dan pelatihan, untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan

Pendidikan dengan bermacam agendanya memiliki tanggung jawab dalam metode menerima dan menumbuhkan kapasitas keahlian setiap individu. Lewat pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki cadangan agar siap tahu, menguasai dan mengembangkan kaidah berpikir secara sempurna sehingga dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi di kehidupan yang akan datang (Sedarmayanti, 2018:2),. Hal yang seperti ini akan terlihat pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menanggung kreativitas kerja yang semakin meningkat. Indikator Pendidikan menurut Ahmadi dan Uhbiyati (2019:22) ialah jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, pengetahuan dan disiplin ilmu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergabung pada SDM (Nawawi, 2016:98). Indikator Pengembangan karir menurut Sihotang (2016:213) ialah kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan keluwesan bergaul.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi (Competency-Based Performance Appraisal) ini menekankan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan, bukan hanya hasil kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan pekerjaan (Grote, 2012:4). Indikator penilaian prestasi kerja menurut Aguinis (2022:270) kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah ukuran produktivitas dan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup pencapaian tujuan yang ditetapkan, kontribusi terhadap hasil organisasi, dan perilaku yang mendukung budaya perusahaan dan kerjasama tim Robins dan Judge (2017). Indikator kinerja pegawai menurut Robins dan Judge (2017) ialah kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan waktu kerja

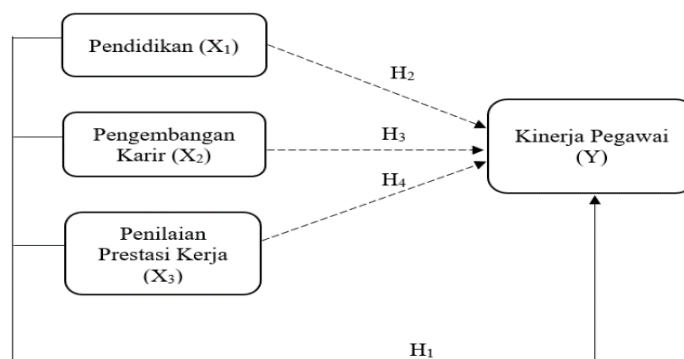
Penelitian Terdahulu

Tendean, Mandey dan Nelwan (2017) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Dinas Sosial Kota Manado dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pelatihan, disiplin dan penilaian prestasi kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Sanger (2018) dalam penelitiannya dengan judul Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Pimpinan Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebaiknya lebih memperhatikan penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja para pegawai karena memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan produktivitas kerja dapat meningkat.

Bahagia, Fahri Wanda Sinaga (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Adanya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dan motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritis

Hipotesis

1. Hipotesis 1: Diduga Pendidikan, Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
2. Hipotesis 2: Diduga Pendidikan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
3. Hipotesis 3: Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
4. Hipotesis 4: Diduga Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Sugiyono (2018:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Pendidikan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:18). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN dan THL di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 83 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 83 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner. Teknik Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Sugiyono, 2018:72).

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ditunjukkan berdasarkan model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Pengujian Hipotesis

Uji F (simultan)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung jika p value $< 0,05$ atau F hitung $\geq F$ tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut adalah jika p value $< 0,05$ maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq 0,05$ maka H_a ditolak. menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiонер

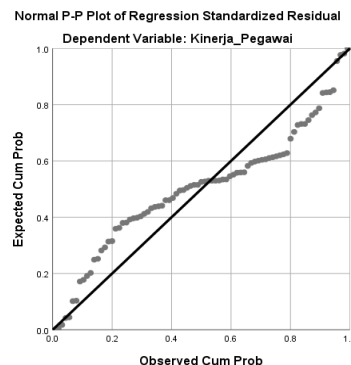
Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pendidikan (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,671	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,825	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		Reliabel
	X2.3	0,000	Valid		Reliabel
	X2.4	0,000	Valid		Reliabel
	X2.5	0,000	Valid		Reliabel
	X2.6	0,000	Valid		Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,828	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		Reliabel
	X3.3	0,000	Valid		Reliabel
	X3.4	0,000	Valid		Reliabel
	X3.5	0,000	Valid		Reliabel
	X3.6	0,000	Valid		Reliabel
	X3.7	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid	0,805	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		Reliabel
	Y3	0,000	Valid		Reliabel
	Y4	0,000	Valid		Reliabel
	Y5	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

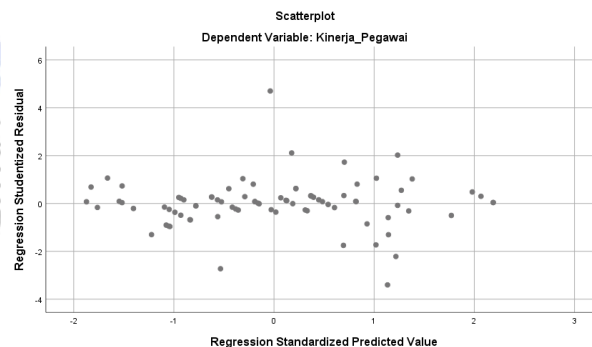
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	.621	1.609
Pengembangan_Karir	.513	1.951
Penilaian_Prestasi_Kerja	.589	1.698

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2. maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (Variance Inflating Factor) < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 3. menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.223	3	240.074	113.992	.000 ^b
	Residual	166.379	79	2.106		
	Total	886.602	82			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penilaian_Prestasi_Kerja, Pendidikan, Pengembangan_Karir

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 113.992 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($113.992 > 2.72$) maka dapat dinyatakan pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.

Analisis Regresi Berganda dan Uji t**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.321	1.208		.266	.791
	Pendidikan	.168	.083	.125	2.025	.046
	Pengembangan_Karir	.007	.060	.008	.114	.909
	Penilaian_Prestasi_Kerja	.620	.048	.827	13.021	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.321 + 0.168X_1 - 0.007X_2 - 0.620X_3 + e$$

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.8 adalah 0.321 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 0.321.
2. Koefisien regresi untuk variabel pendidikan adalah sebesar 0.168 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada pendidikan, sementara pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.168. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 2.025 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.99045. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.046. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dan H_0 ditolak.
3. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 0.007 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengembangan karir sementara pendidikan dan penilaian prestasi kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.007. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0.114 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 1.99045. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.909. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dan H_0 diterima.
4. Koefisien regresi untuk variabel penilaian prestasi kerja adalah sebesar 0.620 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada penilaian prestasi kerja sementara pendidikan dan pengembangan karir diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.620. Nilai t hitung untuk variabel penilaian prestasi kerja (X_3) sebesar 13.021 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.99045. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dan H_0 ditolak.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 6. Model Summary****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.805	1.45123	2.420

a. Predictors: (Constant), Penilaian_Prestasi_Kerja, Pendidikan, Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0.812 maka dapat diketahui nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.812 atau 81.20%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh pendidikan,

pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja sebesar 81.20%, sedangkan sisanya sebesar 18.80% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan, Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji f) menunjukkan bahwa Pendidikan, Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 81.20%, angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja sebesar 81.20%, sedangkan sisanya sebesar 18.80% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin meningkat pendidikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini dapat dijelaskan karena pendidikan yang lebih tinggi cenderung memberikan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang lebih luas kepada pegawai, sehingga mereka lebih mampu memahami dan menyelesaikan permasalahan yang kompleks dalam lingkup pekerjaan mereka.

Pengaruh positif pendidikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja individu. Dalam konteks Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin lebih mudah beradaptasi dengan perubahan kebijakan, teknologi, dan prosedur yang berkaitan dengan penanaman modal dan pelayanan terpadu. Selain itu, mereka juga cenderung memiliki kemampuan analitis yang lebih baik, yang sangat terjadi dalam mengaktifkan dan memproses berbagai jenis permohonan investasi dan perizinan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya instansi untuk memperhatikan dan mendukung pengembangan pegawai pendidikannya, baik melalui program pelatihan internal maupun kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal, guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi, Bagia dan Susila (2020) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian dari Muhlisin, Zainuri dan Sumekar (2021) yang menemukan bahwa pendidikan bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti pengembangan karir pada pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara belum mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beberapa faktor yang mengakibatkan pengembangan karir tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pertama, terdapat kesenjangan antara program pengembangan karir yang ditawarkan dengan kebutuhan aktual pegawai atau kebutuhan pekerjaan mereka. Kedua, implementasi program pengembangan karir belum optimal atau konsisten, sehingga dampaknya terhadap kinerja belum terlihat jelas. Ketiga, faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, atau kepemimpinan mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengembangan karir. Selain itu, pegawai merasa bahwa peluang kemajuan karir terbatas dalam struktur organisasi yang ada, sehingga mengurangi efektivitas program pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memfokuskan dan menyesuaikan strategi pengembangan karir agar lebih relevan dan efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Bahagia & Sinaga (2021) yang menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem penilaian prestasi kerja yang efektif dapat memberikan kontribusi secara substansial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan karena penilaian prestasi kerja yang baik memberikan umpan balik yang jelas dan objektif kepada pegawai mengenai kinerja mereka, membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta menetapkan ekspektasi kinerja yang jelas. Dengan demikian, pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh positif penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai sejalan dengan teori kinerja manajemen dan motivasi. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara teratur dan transparan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, karena mereka merasa usaha mereka diakui dan dihargai. Selain itu, hasil penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, pemberian insentif, atau pelatihan yang diperlukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya organisasi untuk merancang dan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang efektif, adil, dan konsisten guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sanger (2018) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tendean, Mandey dan Nelwan (2017) yang menemukan bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga pihak instansi sebaiknya memperhatikan hal yang berkaitan dengan investasi dalam peningkatan pendidikan pegawai melalui program beasiswa, pelatihan, atau lokakarya yang relevan dengan tugas mereka.
2. Pengembangan Karir terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pihak instansi sebaiknya lebih mengkaji serta melakukan kiat-kiat dalam rangka pengembangan karir bagi pegawai dan memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai semakin meningkatkan kinerjanya.
3. Penilaian Prestasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pihak Instansi sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan sistem penilaian prestasi kerja yang ada. Pastikan penilaian dilakukan secara objektif, transparan, dan hasil penilaian digunakan untuk pengembangan pegawai.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

5. Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumberdaya Manusia, Khususnya untuk karakteristik pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management (3rd ed.)*. Pearson.
- Ahmadi, A. Uhbiyati, N. (2019). *Ilmu Pendidikan, cet ke-2*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Bahagia, R., Sinaga, F.W. (2021) Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 4 No 2. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/7933/6014>
- Dewi, S. Bagia, I.,W. Susila, G.,P.,A.,J. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 8. No.1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38408>
- Grote, D. (2002). *The Performance Appraisal Question and Answer Book: A Survival Guide for Managers*. AMACOM.
- Hasibuan, M.S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lakoy, G.F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. VOL 1 No.4. <https://media.neliti.com/media/publications/1831-ID-motivasi-kerja-kompensasi-pengembangan-karir-terhadap-kinerja-pegawai-pada-badan.pdf>
- Muhlisin, M. Zainuri, Z. Sumekar, K. (2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Desa (Siapkedesa) Se Kabupaten Rembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*. Vol. 1. No. 2. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/view/8143>
- Nawawi, Hadari. (2016). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan Instansi dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, A.I., Nurnida, I. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi (Studi Pada Unit SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung). *Jurnal Ecodemica*. Vol.1 No.1, Hal. 56-78. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1553>
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sanger, G.,M. (2018). Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2909>
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihotang, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*, Jakarta: PT. Pradenya paramitha
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tendean, F.,A. Mandey, S. Nelwan, O. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16643/16315>
- Tirtarahardja, U. Sulo, L. (2015). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.