Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Managemen
p-ISSN: 2797-9725 | e-ISSN: 2777-0559
Vol. 5 No. 2 Mei - Agustus 2025

PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, KEPEMUDAAN, DAN OLAHRAGA KABUPATEN SEMARANG

Nanik Sholikah[1] , Qristin Violinda[2] , Noni Setyorini[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang
Email: naniksholikah@gmail.com, qviolinda@upgris.ac.id, nonisetyorini@upgris.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation, perceptions of education, and training on employee career development. The method used was a quantitative approach using survey techniques and multiple linear regression analysis. The results indicate that motivation, perceptions of education, and training each have a positive and significant influence on career development. Employees with high motivation, positive perceptions of education, and who participate in effective training tend to have better career opportunities. These findings confirm that career development is determined not only by organizational structural factors, but also by individual motivation and continuous learning processes.
***Keywords**: motivation, perceptions of education, training, career development, human resources*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, persepsi pendidikan, dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, persepsi pendidikan, dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, persepsi positif terhadap pendidikan, serta mengikuti pelatihan yang efektif cenderung memiliki peluang karir yang lebih baik. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan karir tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural organisasi, tetapi juga oleh dorongan individu dan proses pembelajaran berkelanjutan.
Kata kunci: motivasi, persepsi pendidikan, pelatihan, pengembangan karir, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Pegawai adalah faktor penting yang memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas atau sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Organisasi bisa melatih dan mengembangkan pegawainya untuk masa depan melalui program pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan seseorang agar dapat mencapai tujuan karir mereka. Menurut Greenhaus dan Callanan

(2006), pengembangan karir adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga untuk meningkatkan kemampuan kerja, meraih posisi yang lebih tinggi, serta merasa puas dengan pekerjaan. Mondy & Noe (2005) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses yang berlangsung sepanjang hidup, melibatkan pertumbuhan, eksplorasi, serta perubahan dalam perjalanan karir seseorang, berdasarkan pengalaman dan pelajaran yang didapat. Werther & Davis (1996) menggambarkan pengembangan karir sebagai aktivitas formal maupun tidak resmi yang mendukung seseorang dalam merencanakan dan mencapai tujuan karirnya, baik dalam organisasi maupun secara individu. Menurut Dessler (2013), pengembangan karir adalah serangkaian langkah yang diambil untuk meningkatkan dan memperluas kemampuan seseorang di tempat kerja, agar dapat mencapai keberhasilan dalam karirnya. Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang terus-menerus, meliputi perencanaan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan guna mencapai tujuan karir.

Menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam pengembangan karir, Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang diharuskan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Ini penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap layanan pendidikan, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga yang diberikan. Penilaian komitmen pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang, banyak ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karir yang diterapkan oleh pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik.

Pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai, karena pengembangan karir adalah langkah pendekatan resmi yang dilakukan organisasi untuk memastikan tersedia pegawai dengan kualifikasi tepat dan pengalaman yang cukup saat dibutuhkan, menurut Romkye (2016). Maka dari itu, Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang perlu mengelola dan mengembangkan karier pegawainya dengan baik agar produktivitas tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan tugas terbaik serta menghindari stres kerja yang bisa menyebabkan penurunan kinerja.Masalah yang dihadapi dalam pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang adalah motivasi pegawai

yang masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang lebih fokus pada tugas rutin dan belum memacu diri untuk meningkatkan kinerja demi mencapai target-target yang lebih tinggi.

Achmad Fauzi dkk (2022) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap perkembangan karir seseorang. Menurut Werther dan Davis (1996), salah satu faktor internal yang memengaruhi pengembangan karir adalah penetapan tujuan, di mana perencanaan karir yang berhasil didasari oleh motivasi dari dalam diri individu, semangat kerja keras, serta didorong oleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Kaswan dan Akhyadi, 2015). Motivasi dalam mengembangkan karir muncul karena adanya berbagai dorongan dan kebutuhan yang belum terpenuhi (Sulistiyono & Supriyanto, 2017), serta pengaruh dari seorang pemimpin yang mendorong karyawan melalui pengakuan dan penghargaan (Kaok et al. , 2019; Kusumah, 2017).

Di samping motivasi, pendidikan juga memiliki peranan penting dalam mendukung pengembangan karir seseorang. Pendidikan dipandang sebagai proses bertahap yang memungkinkan individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, tindakan, dan perilaku baik dalam lingkungan organisasi formal maupun nonformal. Hasil penelitian Aprizal Wahyu dkk (2023) turut memperkuat pandangan ini, di mana ditemukan bahwa tingkat pendidikan secara nyata memengaruhi arah dan kemajuan karir individu.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menjadi aspek krusial yang harus dilaksanakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, profesionalisme, dan integritas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nabela dan Hariyanto (2022) mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dalam hal ini, Dessler (2013) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk membekali pegawai dengan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, program pelatihan harus disusun dengan tujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap kerja, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai, dan pegawai dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, serta sikap kerja secara optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam

bidang kerjanya akan memiliki peluang lebih besar untuk mengikuti jenjang pengembangan karir dan mencapai posisi karir yang lebih baik

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019), pengembangan karir merupakan suatu bentuk upaya strategis yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola perencanaan karir pegawainya, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap perjalanan karir individu dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah bagian dari aktivitas kepegawaian yang bertujuan untuk membantu pegawai dalam menyusun rencana karir masa depan mereka di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Priansa (2018), terdapat sejumlah faktor yang berperan penting dalam memengaruhi pengembangan karir pegawai di lingkungan organisasi, diantaranya kinerja dan produktivitas, pengalaman kerja, kompetensi dan profesionalisme, pendidikan, prestasi, peran pimpinan, rekan kerja, pegawai dengan posisi lebih rendah, jaringan kerja, serta nasib. Selain faktor-faktor tersebut, Priansa (2018) juga mengemukakan beberapa indikator penting dalam pengembangan karir, yaitu perencanaan karir, pengembangan karir secara individu, pengembangan karir yang didukung oleh Departemen SDM, serta peran umpan balik terhadap kinerja.

2. Motivasi

Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses pemberian dorongan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan batasan organisasi demi tercapainya tujuan bersama secara optimal. Senada dengan itu, Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian energi pendorong yang mampu menumbuhkan semangat kerja seseorang agar bersedia bekerja sama secara efektif, terarah, dan menyatu demi mencapai kepuasan kerja.

Motivasi umumnya terbagi menjadi dua jenis, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti dorongan pribadi untuk

berkembang, yang umumnya lebih tahan lama karena berakar dari kemauan sendiri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu, misalnya keinginan untuk memperoleh pengakuan, gaji, atau pujian dari lingkungan sekitar. Faktor eksternal tersebut berperan sebagai pemicu yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai keuntungan tertentu.

Teori motivasi McClelland dalam Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dianalisis melalui tiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), Kebutuhan akan kekuasaan (need for power), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation). McClelland berpendapat bahwa setiap individu memiliki kombinasi dari ketiga kebutuhan tersebut dalam kadar yang berbeda-beda, yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja dan keterlibatannya dalam organisasi.

3. Persepsi Pendidikan

Menurut Hasbullah (2009), pendidikan dapat dimaknai sebagai suatu upaya sadar yang dilakukan oleh manusia untuk membentuk dan membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai budaya serta norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, Tirtarahardja et al. (2005) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses universal yang berlangsung secara berkelanjutan dari satu generasi ke generasi berikutnya di seluruh dunia. Proses ini dilaksanakan berdasarkan latar belakang sosial dan pandangan hidup masyarakat setempat, dengan tujuan utama memanusiakan manusia melalui proses pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan menurut Hasbullah (2011) antara lain ideologi, kondisi social ekonomi, kondisi social budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta aspek psikologis. Selanjutnya Tirtarahardja (2005) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.

4. Pelatihan

Menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara (2000), pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir,

bertujuan untuk membekali tenaga kerja non-manajerial dengan pengetahuan teknis dan keterampilan tertentu sesuai dengan kebutuhan spesifik. Mathis (2002) menambahkan bahwa pelatihan adalah proses di mana individu memperoleh kemampuan yang dibutuhkan guna membantu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan berkaitan erat dengan sasaran organisasi dan dapat dimaknai dalam arti sempit sebagai peningkatan keterampilan teknis, maupun dalam arti luas sebagai proses pengembangan sumber daya manusia.

Agar pelatihan berjalan secara efektif dan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perlu adanya pelaksanaan yang tepat serta memperhatikan sejumlah indikator pelatihan. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018), indikator-indikator tersebut meliputi jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta.

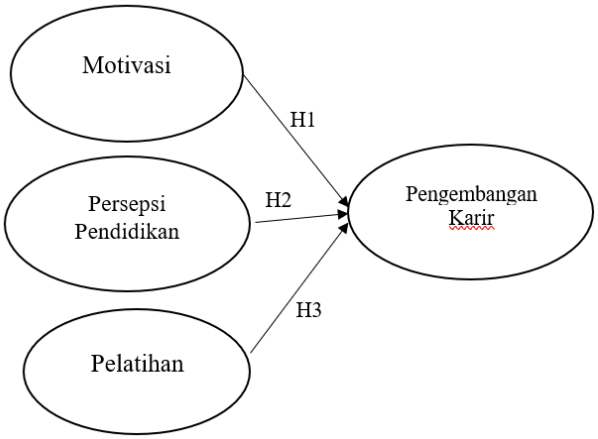
4. Hipotesis penelitian

Perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir, 2) Persepsi Pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir, 3) Pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang, yang berjumlah sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode total sampling atau sampel jenuh. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang yang berjumlah 52 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner untuk kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Model empiris penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Managemen
p-ISSN: 2797-9725 | e-ISSN: 2777-0559
Vol. 5 No. 2 Mei - Agustus 2025



Gambar 1. Model empiris penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas merupakan proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur isi atau konten yang dimaksud dalam penelitian, sehingga dapat memastikan ketepatannya. Sementara itu, Ghozali (2009) menjelaskan bahwa suatu item dalam angket dinyatakan valid apabila nilai rhitung melebihi rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih rendah dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka butir tersebut dianggap tidak valid. Nilai r_{tabel} diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan rumus df = n - 2, di mana n adalah jumlah responden. Nilai tersebut kemudian dicocokkan dengan tabel distribusi pada tingkat signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini df = 52 - 2 = 50 dengan nilai signifikan 0,05 sehingga nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2732. Berikut adalah hasil data yang telah diolah menggunakan aplikasi SPSS :

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X1)	M1	0,559	0,2732	0,000	0,05	Valid
	M2	0,713		0,000		Valid
	M3	0,759		0,000		Valid
	M4	0,779		0,000		Valid
	M5	0,629		0,000		Valid
	M6	0,568		0,000		Valid
	M7	0,501		0,000		Valid
	M8	0,520		0,000		Valid
	M9	0,672		0,000		Valid
	M10	0,468		0,000		Valid
	M11	0,549		0,000		Valid
	M12	0,660		0,000		Valid
	M13	0,729		0,000		Valid
	M14	0,510		0,000		Valid
	M15	0,531		0,000		Valid
	M16	0,599		0,000		Valid
	M17	0,431		0,001		Valid
	M18	0,651		0,000		Valid
Persepsi Pendidikan (X2)	PD1	0,765	0,2732	0,000	0,05	Valid
	PD2	0,874		0,000		Valid
	PD3	0,687		0,000		Valid
	PD4	0,859		0,000		Valid
	PD5	0,856		0,000		Valid
	PD6	0,902		0,000		Valid
	PD7	0,865		0,000		Valid
	PD8	0,834		0,000		Valid

	PD9	0,722		0,000		Valid
Pelatihan (X3)	PL1	0,824	0,2732	0,000	0,05	Valid
	PL2	0,875		0,000		Valid
	PL3	0,881		0,000		Valid
	PL4	0,939		0,000		Valid
	PL5	0,910		0,000		Valid
	PL6	0,924		0,000		Valid
	PL7	0,905		0,000		Valid
	PL8	0,890		0,000		Valid
	PL9	0,890		0,000		Valid
	PL10	0,924		0,000		Valid
	PL11	0,890		0,000		Valid
	PL12	0,826		0,000		Valid
	PL13	0,705		0,000		Valid
	PL14	0,506		0,000		Valid
Pengembangan Karir (Y)	PK1	0,768	0,2732	0,000	0,05	Valid
	PK2	0,632		0,000		Valid
	PK3	0,670		0,000		Valid
	PK4	0,642		0,000		Valid
	PK5	0,862		0,000		Valid
	PK6	0,709		0,000		Valid
	PK7	0,813		0,000		Valid
	PK8	0,826		0,000		Valid
	PK9	0,844		0,000		Valid
	PK10	0,822		0,000		Valid
	PK11	0,800		0,000		Valid
	PK12	0,766		0,000		Valid

Sumber : data primer (2025)

Merujuk pada data yang tersaji dalam Tabel 1. Hasil Uji Validitas terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan bahwa setiap butir memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,2732) serta nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam tahapan analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009), reliabilitas merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner mampu secara konsisten mengukur suatu variabel atau konstruk. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika respons yang diberikan oleh responden terhadap item pernyataan menunjukkan konsistensi dan kestabilan dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, Siregar (2013) menyatakan bahwa suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0,60. Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada di bawah 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Item*	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,891	18	Reliabel
2	Persepsi Pendidikan (X2)	0,936	9	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,970	14	Reliabel
4	Pengembangan Karir (Y)	0,934	12	Reliabel

Sumber : data primer (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel, baik variabel independen yakni motivasi, pendidikan, dan pelatihan, maupun variabel dependen yaitu pengembangan karir, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi angka 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel

dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

2. Uji Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2009), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi (X1), persepsi pendidikan (X2), dan pelatihan (X3) terhadap variabel pengembangan karir (Y).

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,493	3,986		-,375	,710
	Motivasi (X1)	,225	,092	,250	2,458	,018
	Pendidikan (X2)	,403	,152	,326	2,651	,011
	Pelatihan (X3)	,328	,108	,391	3,030	,004

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber : data primer (2025)

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi Y = -1,493 + 0,225X1 + 0,403X2 + 0,328X3 yang berarti :

a. Nilai konstanta (α) sebesar -1,493 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (motivasi, pendidikan, dan pelatihan) berada pada nilai nol, maka nilai variabel dependen, yaitu pengembangan karir, diprediksi mengalami penurunan sebesar -1,493 satuan. Nilai negatif pada konstanta ini mengindikasikan bahwa

tanpa kontribusi dari ketiga variabel bebas, pengembangan karir akan berada pada posisi yang kurang mendukung.

b. Nilai koefisien regresi motivasi (β1X1) 0,225, berarti bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel motivasi akan diikuti oleh peningkatan nilai pengembangan karir sebesar 0,225, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap perkembangan karir pegawai.

c. Nilai koefisien regresi persepsi pendidikan (β2X2) 0,403, mengindikasikan bahwa jika terjadi kenaikan satu poin pada variabel persepsi pendidikan, maka variabel pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,403. Artinya, pendidikan merupakan faktor yang berkontribusi secara positif dan signifikan dalam mendukung karir pegawai.

d. Nilai koefisien regresi pelatihan (β3X3) 0,328, mengindikasikan bahwa jika terjadi kenaikan satu poin pada variabel pelatihan, maka variabel pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,328. Artinya, pelatihan merupakan faktor yang berkontribusi secara positif dan signifikan dalam mendukung karir pegawai.

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2009), uji T atau uji parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi melebihi 0,05, maka hipotesis ditolak, menandakan bahwa variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh secara signifikan. Nilai t_{tabel} diperoleh dari rumus derajat kebebasan (df) = n – k, di mana n adalah jumlah sampel, dan k merupakan total variabel independen dan dependen yang digunakan dalam model. Dalam penelitian ini df = 52 - 4 = 48 dengan nilai signifikan 0,05 sehingga nilai ttabel dalam penelitian ini adalah 1,677.

Tabel 4

Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,493	3,986		-,375	,710
	Motivasi (X1)	,225	,092	,250	2,458	,018
	Pendidikan (X2)	,403	,152	,326	2,651	,011
	Pelatihan (X3)	,328	,108	,391	3,030	,004

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji persial (T) diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir

   Variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,458, yang lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677 (2,458 > 1,677), serta memiliki tingkat signifikansi 0,18, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

b. Pengaruh persepsi pendidikan terhadap pengembangan karir

   Variabel persepsi terhadap pendidikan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,651, lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,677 (2,651 > 1,677), dengan nilai signifikansi sebesar 0,11, yang juga berada di atas ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti persepsi pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

c. Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir

Variabel pelatihan memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,030, lebih tinggi dari t_{tabel} 1,677 (3,030 > 1,677), dan nilai signifikansinya adalah 0,04, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula perkembangan karir yang dapat mereka capai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan penting dalam menentukan semangat kerja, inisiatif, dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku proaktif, keinginan untuk terus belajar, dan keterlibatan dalam aktivitas pengembangan diri, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja serta kesiapan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini, indikator motivasi yang mencakup dorongan untuk berprestasi, membangun hubungan sosial yang baik, serta keinginan untuk mendapatkan penghargaan terbukti berkontribusi positif terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan stimulus yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti penghargaan atas kinerja, peluang promosi, serta pembinaan dan umpan balik yang konstruktif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan karir, karena dapat meningkatkan semangat kerja, prestasi, dan loyalitas pegawai.

2. Pengaruh Persepsi Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel persepsi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan atau semakin positif pandangan pegawai terhadap pendidikan yang diperoleh, maka semakin besar peluang bagi mereka untuk mengalami perkembangan karir dalam organisasi. Pendidikan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Melalui pendidikan, individu memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, memahami alur kerja, serta mengembangkan kapasitas dirinya. Pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi umumnya menunjukkan pola pikir yang lebih kritis, kemampuan analitis yang baik, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tirtarahardja (2005), yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses pengembangan potensi individu secara optimal guna mendukung pencapaian karir yang lebih baik. Pendidikan juga memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kapasitas profesional, memperluas wawasan, serta memperoleh kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Maka dapat dikatakan bahwa pendidikan menjadi salah satu aspek yang berpengaruh dalam mendukung pengembangan karir pegawai. Organisasi sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap aspek pendidikan, seperti dengan menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan formal, atau memperoleh sertifikasi keahlian. Langkah-langkah ini akan membantu organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan siap untuk menempati posisi strategis di masa mendatang.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya, semakin sering dan efektif pelatihan yang diterima oleh pegawai, maka semakin besar pula peluang mereka untuk berkembang dalam karirnya. Hal ini dapat terjadi karena pelatihan

memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja secara lebih profesional. Pelatihan juga berperan sebagai sarana pengembangan kapasitas individu agar mampu mengikuti dinamika dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pegawai yang mengikuti pelatihan secara berkelanjutan akan memiliki kesiapan lebih baik dalam menghadapi tantangan organisasi dan beradaptasi terhadap perubahan, sehingga mereka lebih siap untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Temuan ini didukung oleh pendapat Bariqi, (2018) yang menyatakan pelatihan adalah bentuk usaha yang terstruktur dan dirancang untuk mengembangkan sikap, keterampilan, serta pengetahuan melalui pengalaman belajar yang sistematis, guna menunjang efektivitas kerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dan relevan akan mempercepat proses pembentukan pegawai yang siap diproyeksikan untuk posisi strategis di masa depan. Organisasi perlu memperkuat sistem pelatihan yang dimiliki, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta memastikan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan jabatan dan perkembangan teknologi. Program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan akan memperkuat kompetensi pegawai dan memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai t_{hitung} 2,458 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 (2,458 > 1,677) dan nilai signifikansi 0,18 > 0,05. Persepsi Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai t_{hitung} 2,651 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 (2,651 > 1,677) dan nilai signifikansi 0,11 > 0,05. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai t_{hitung} 3,030 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,677 (3,030 > 1,677) dan nilai signifikansi 0,04 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salèmba Empat.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Werther, William B. Jr., & Davis, Keith. 1996. *Human Resources and Personnel Management (5th ed.).* McGraw-Hill.

Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok : PT Rajagrafindo Perkasa.

Jurdi. F. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing. Malang : Intrans Publishing.

Dessler. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources. Jakarta : Prenhalindo

Ambar, Sulistiyani, T., & Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Sendawula et al. 2018. *Training, employee engagement and employee performance Evidence from Uganda's health sector. Cogent Business & Management,* Vol.5: 1470891

Bariqi, M. D. 2018. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 5 (66).

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Refika Aditama.

Hasbullah. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Pèndidikan. Jakarta: PT Raya Grafindo Jakarta.

Tirtarahardja Umar. 2005. Pengantar Pendidikan. Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Hasbullah. 2001. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Cut Ermiati et al. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. MBIA, 17 (3).

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mengkuningtyas, Yeni. 2021. Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP), 7 (2), Hal 216-225.

Diprata, Aprizal Wahyudi et al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Guru. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara (JPKN), 1 (2), Hal 34-40.

Nabela et al. 2022. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di Mapaldam II Sriwijaya Palèmbang. Jurnal Mirai Management, 7 (2),Hal 141-152.