



Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Padang Pariaman

Amanda Nofera ^{1*}, Agussalim M ², Susi Yulianty ³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Corresponding Author: amandanofera093@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pengaruh pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman dan sampel 36 orang. Metode analisis adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ditemukan : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman. Kontribusi pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman sebesar 69,43% sedangkan sisanya sebesar 30,57% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pengaruh pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman dan sampel 36 orang. Metode analisis adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien

determinasi serta pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ditemukan: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman. Kontribusi pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman sebesar 69,43% sedangkan sisanya sebesar 30,57% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Keywords: *Education, Career Development, Work Achievement*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan/instansi tersebut. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) yang akan dijadikan objek penelitian ini terletak di Kurai Taji kota Pariaman sebagai salah satu institusi pemerintah non kementerian yang berkedudukan di bawah Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Oleh karena itu, dalam sebuah studi yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman salah satu instansi yang memberikan layanan kepada masyarakat terkait program pengendalian kependudukan dinas tersebut selalu diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima. Hal ini bertujuan untuk membantu masyarakat memahami dan menguasai berbagai isu dengan lebih baik, mulai dari sosialisasi hingga pendidikan dan bimbingan, mengingat cakupan tugas instansi yang luas serta kebutuhan dan keterampilan dan keahlian yang mumpuni.

Hasil prasurvey yang dilakukan dalam bentuk kuesioner kepada 15 pegawai DPPKB Kabupaten Padang Pariaman terlihat permasalahan berkenaan dengan prestasi kerja pegawai pada tabel berikut :

Tabel 1. Permasalahan Berkaitan Dengan Prestasi Kerja Pegawai DPPKB Kabupaten Padang Pariaman

No	Permasalahan	Ya	Tidak
1.	Pekerjaan jarang diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas sehingga memiliki rendahnya kualitas kerja	14 orang (93%)	1 orang (7%)
2.	Pegawai belum mampu menghasilkan volume pekerjaan yang telah ditetapkan	11 orang (73%)	4 orang (27%)
3.	Masih adanya pegawai yang kurang meningkatkan kemampuan/skill kerja	12 orang (80%)	3orang (20%)
4.	Ilmu dan pengalaman yang pegawai dapatkan saat sekolah/kuliah masih rendah dalam melaksanakan tugas	12 orang (80%)	3 orang (20%)
5.	Kurangnya pengawasan pada pegawai saat membuat rencana pekerjaan, yang menghasilkan hasil yang tidak efektif dan tidak efesien.	13 orang (87%)	3orang (13%)

Sumber: Data Hasil Survei Dppkb Kab Padang Pariaman 2024

Berdasarkan tabel 1 terlihat indikasi rendahnya prestasi kerja pegawai pada Dppkb Kabupaten Padang Pariaman hal ini terlihat dari masih rendahnya kualitas kerja pegawai, kurangnya pengalaman atau keterampilan yang dimiliki pegawai menjadi hambatan dalam

meningkatkan prestasi kerja pegawai, dan kurangnya pengawasan terhadap pegawai mengakibatkan kurang efektifnya hasil kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi dalam meningkatkan prestasi kerja adalah pendidikan. Pada dasarnya suatu instansi pemerintah memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawainya untuk menunjang hasil kerja dalam suatu instansi agar lebih baik. Menurut Rahman et Al (2022) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan, karena jika pengembangan karir pegawai ini kurang mendapat perhatian akibatnya prestasi kerja pegawai akan menurun sehingga pencapaian tujuan instansi akan terhambat. Dengan melakukan pengembangan karir harus mempunyai pendidikan yang jelas dan harus mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja, ini sangat mempengaruhi kelancaran untuk berkarir.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk menggunakan variabel tersebut dalam mengukur prestasi kerja pegawai oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi Karyawan Pada DPPKB Kabupaten Padang Pariaman dan sampel sebanyak 36 orang. metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian mengenai tingkat capaian responden terhadap variabel prestasi kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, yang diukur melalui 20 pertanyaan, mencapai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,86%. Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai di dinas tersebut termasuk dalam kategori Sangat Baik.

2. Pendidikan (X1)

Hasil penelitian mengenai tingkat capaian responden terhadap variabel pendidikan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, yang diukur melalui 15 pertanyaan, mencapai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,00%. Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai di dinas tersebut termasuk dalam kategori Sangat Baik.

3. Pengembangan Karir (X2)

Hasil penelitian mengenai tingkat capaian responden terhadap variabel pengembangan karir di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman, yang diukur melalui 15 pertanyaan, mencapai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,70%. Temuan ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai di dinas tersebut termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi pendidikan dan pengembangan karier, sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	Std. Error		Beta		
	B				
(Constant)	15,921	8,299		1,918	0,064
pendidikan	0,894	0,109	0,771	8,171	0,000
pengembangan karir	0,239	0,091	0,248	2,627	0,013

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,921 + 0,894X_1 + 0,239X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai 15,921, yang berarti apabila tidak ada pengaruh dari pendidikan dan pengembangan karir ($X_1 = X_2 = 0$), maka prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman mencapai 15,921 satuan. Nilai konstanta ini menunjukkan adanya tingkat dasar prestasi kerja sebesar 15,921 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel pendidikan mencapai 0,894 satuan. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,894 satuan. Artinya pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.
3. Koefisien regresi untuk pengembangan karir mencapai 0,239 satuan. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0,239 satuan. Artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Sejauh mana pengaruh pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja di Dinas Pengendalian Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,694	3,792

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman

tercermin dari *Adjust R Square* sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai mencapai 69,43%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:44). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis 1 sampai 2 terkait pengaruh pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat dari ($\text{sig} < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dimana t tabel dicari dengan menggunakan rumus $df = n - k$ (n =jumlah sampel) dan (k = jumlah variabel independen) maka diperoleh $df = 36 - 2 = 34$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,691, lebih lanjut dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,921	8,299		1,918	0,064
pendidikan	0,894	0,109	0,771	8,171	0,000
pengembangan karir	0,239	0,091	0,248	2,627	0,013

Sumber: Data Primer, 2024,

Berdasarkan tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel pendidikan adalah 8,171 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan rumus $df = n - k$ (n =jumlah sampel) dan (k = jumlah variabel independen) jadi $df = 36 - 2 = 34$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.691 (lampiran 10), dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $8,171 > 1,691$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.
- Nilai t hitung variabel pengembangan karir adalah 2,627 dan nilai ($\text{sig} = 0,013 < 0,05$). Dengan rumus $df = n - k$ (n =jumlah sampel) dan (k = jumlah variabel independen) jadi $df = 36 - 2 = 34$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.691 (lampiran 10), dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,627 > 1,691$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

2. Uji F

Uji F diterapkan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui bantuan program SPSS versi 26.00, nilai F hitung dari tabel Anova diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1172.562	2	586.281	40.782	.000 ^b

Residual	474.410	33	14.376
Total	1646.972	35	

Sumber: Data Primer, 2024,

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung tercatat sebesar 40,782, sementara F tabel dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1 = 33$), menghasilkan nilai 2,503 (Lampiran 10). Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$, disertai nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi berganda dengan uji hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

Menurut Nanang (2013:162), pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok guna meningkatkan kesejahteraan manusia melalui pengajaran dan pelatihan. Pendidikan dipahami sebagai pendidikan formal yang diperoleh melalui sekolah. Pendidikan formal yang diterima seseorang berfungsi sebagai aset utama dan sangat berharga, karena membekali individu dengan keterampilan yang dibutuhkan agar dapat mengembangkan diri dengan lebih mudah di bidang profesional mereka (Karen dkk., 2019: 1332–1341).

Penelitian ditemukan oleh Karen et al (2019) bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh Nurriqli & Karsudjono (2020) yang menunjukkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian lain oleh Gunawan et al (2019), menemukan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan (Studi Pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya cilegon). Penelitian Fitriadi (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh pendidikan terkait Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap restasi Kerja

Hasil analisis regresi berganda melalui uji hipotesis (uji-t) mengindikasikan bahwa pengembangan karir secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Karen et al., 2019: 1332–1341) menemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh (Redian et al., 2023: 288–298) hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karen et al (2019) menemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian juga serupa dengan studi yang dilakukan oleh Nurriqli & Karsudjono (2020) yang menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian lain oleh Gunawan et al (2019), menemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya cilegon.

Penelitian lain oleh (Redian et al., 2023: 288–298), hasil penelitian ditemukan ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 47 Palembang. Penelitian lain oleh Fitria Desy Wahyudi (2024) hasil penelitian ditemukan ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji F, nilai F hitung sebesar 40,782 melebihi F tabel yang dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1 = 33$), sehingga F tabel bernilai 2,503 (Lampiran 10). Dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), hal ini menegaskan bahwa variabel pendidikan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

Nilai koefisien determinasi untuk prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman tercermin dari *Adjust R Square* sebesar 0,694 yang menggambarkan besarnya kontribusi pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman adalah 69,43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Edy Sutrisno (2019: 151) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik juga dapat menjadi sumber kebanggaan bagi karyawan, sehingga mereka akan lebih terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan kajian empiris terdahulu, pendidikan dan pengembangan karir secara bersama-sama merupakan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini diketahui dari hasil penelitian (Karen et al., 2019: 1332–1341) yang memperoleh kesimpulan bahwa pendidikan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian Karen et al (2019), hasil penelitian ditemukan Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Penelitian lain oleh Warbal (2018), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan. Penelitian lain oleh Nurriqli & Karsudjono (2020), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo.

Sebuah studi lain yang dilakukan oleh Fitriadi (2022: 498–504) menyimpulkan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Memengaruhi Prestasi Kerja Di Dinas Pengendalian Kependudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat. Penelitian lai oleh (Fitria Desy Wahyudi, 2024: 45–52), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Universitas Mataram. Penelitian lain oleh (Sari, 2020), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang. Penelitian lain oleh (Mastin Kiayi, Agus Hakri Bokingo, 2022: 519–526), hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Nilai t hitung untuk variabel pendidikan mencapai 8,171 dengan tingkat signifikansi (sig) 0,000 ($< 0,05$). Menggunakan $df = 36 - 2 = 34$, nilai t tabel adalah 1,691. Dari perbandingan tersebut, t hitung lebih besar daripada t tabel ($8,171 > 1,691$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, pendidikan terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.
2. Nilai t hitung variabel pengembangan karir adalah 2,627 dan nilai ($\text{sig} = 0,013 < 0,05$). Dengan $df = 36 - 2 = 34$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,691, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,627 > 1,691$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan mengenai prestasi kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.
3. Dari hasil uji F, nilai F hitung tercatat 40.782, sementara F tabel dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$ ($df = 36 - 2 - 1 = 33$), menghasilkan nilai 2.503. Karena F hitung $>$ F tabel dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka variabel pendidikan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.
4. Nilai koefisien determinasi untuk prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman tercermin dari *Adjust R Square* sebesar 0,694. Artinya, kontribusi pendidikan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai tersebut mencapai 69,43 persen, sementara sebagian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Saran

1. Penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja, oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan kesempatan kepada pegawai dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk menyediakan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai berprestasi.
3. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan didalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan prestasi kerja pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Padang Pariaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitria Desy Wahyudi, M. S. (2024). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 5.
- Fitriadi, H. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Lahat. *Ournal Of Economic, Business And Accounting*, 6.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Update PLS Regresi. Edisi Delapan. In (*Edisi 9*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., Muha, M, A, & Riza, D. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 2.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9.
- Mastin Kiayi, Agus Hakri Bokingo, R. T. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo. *Jurnal: Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/JIMB*, 5.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4.
- Redian, D. A., Hanafi, A., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 47 Palembang. *Journal Of Islamic Education Management*, 3.
- Sari, O. M. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang. *Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*.
- Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 2.