

## **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat**

**Balkisri<sup>1)</sup>, Sulbahri Madjir<sup>2)</sup>, Nisma Aprini<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Serelo Lahat

Email: balkisri@gmail.com, madjirsulbahri@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi, yaitu 72 pegawai. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pendidikan ( $\beta = 0,253$ ;  $p = 0,000$ ), pelatihan ( $\beta = 0,197$ ;  $p = 0,001$ ), keterampilan ( $\beta = 0,124$ ;  $p = 0,003$ ), dan pengalaman kerja ( $\beta = 0,133$ ;  $p = 0,003$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,591, yang berarti 59,1% variasi pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan dan pengelolaan keempat faktor tersebut secara berkelanjutan untuk mendukung perkembangan karir pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.

**Kata Kunci:** *Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir.*

### **Abstract**

*Work experience on the career development of employees at the Secretariat Office of DPRD Lahat Regency. The research method is quantitative with a survey approach using questionnaires. The research sample consists of the entire population, namely 72 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that partially, the variables of education ( $\beta = 0.253$ ;  $p = 0.000$ ), training ( $\beta = 0.197$ ;  $p = 0.001$ ), skills ( $\beta = 0.124$ ;  $p = 0.003$ ), and work experience ( $\beta = 0.133$ ;  $p = 0.003$ ) have a positive and significant effect on career development. Simultaneously, these four variables also have a significant influence with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.591,*

## **Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini**

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

*meaning that 59.1% of the variation in career development can be explained by these variables. The implication of this research emphasizes the importance of continuous improvement and management of these four factors to support the career development of employees at the Secretariat of DPRD Lahat Regency.*

**Keywords:** *Education, Training, Skills, Work Experience, Career Development.*

## **Pendahuluan**

Pengembangan karir adalah salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Peningkatan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu serta memberikan kepuasan dan rasa dihargai. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD, pengembangan karir menjadi tolok ukur keberhasilan pegawai sekaligus cerminan kualitas manajemen kepegawaian yang diterapkan.

Setiap pegawai sudah seharusnya diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya, hal tersebut guna memotivasi para pegawai agar meningkatkan prestasi kerjanya menjadi lebih baik. Melalui pengembangan karir, seorang pegawai tentunya dapat memiliki wawasan yang luas mengenai tugas dan fungsinya dalam sebuah organisasi. Seringkali karir menjadi tolok ukur sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam organisasi tersebut, sebab pegawai dengan karir yang cemerlang membuktikan bahwa ia adalah seorang profesional dan penuh totalitas dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Proses pengembangan karir yang baik tentu saja dapat melahirkan SDM yang kompetitif dan berdaya saing. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada kemajuan sebuah organisasi tidak hanya di masa kini dan juga di masa depan. Maka dari itu proses pengembangan karir harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan untuk menghasilkan para SDM yang unggul.

Beragam faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Pendidikan merupakan salah satu pendorong dalam pengembangan karir seseorang pegawai. Pendidikan sebagai proses kegiatan

belajar mengajar untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, kemampuan serta sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional berdasarkan kebutuhan organisasi. Pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir pegawai. Sebagai contoh, seorang ASN dengan golongan III/d tidak akan bisa mendapatkan golongan IV/a jika tidak memiliki jenjang pendidikan S2. Data pendidikan pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa presentase terbesar sebesar 41,67% pegawai memiliki jenjang pendidikan S1 dan disusul 34,72% memiliki jenjang pendidikan SLTA. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam proses pengembangan karir, maka dari itu agar para pegawai berkesempatan memperoleh jabatan yang lebih tinggi, disarankan untuk meningkatkan jenjang pendidikannya.

Selain dari jenjang pendidikan pegawai, pengembangan karir juga dapat dipengaruhi dari pelatihan yang pernah diikuti oleh para pegawai. Karena pelatihan dapat menggambarkan kemampuan tambahan yang dimiliki oleh pegawai. Data pelatihan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat menunjukkan berbagai jenis pelatihan yang telah diikuti, seperti Prajabatan selama 180 jam yang diikuti 39 pegawai, Kepemimpinan tingkat II (360 jam) diikuti 2 pegawai, Kepemimpinan tingkat III (360 jam) diikuti 3 pegawai, Kepemimpinan tingkat IV (515 jam) diikuti 7 pegawai, serta pelatihan lainnya seperti Pengadaan barang dan jasa pemerintah, Pengelolaan keuangan, Pengelolaan Barang/Aset, dan Manajemen Arsip. Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai tersebut dapat dijadikan sebagai acuan kemampuan tambahan yang dimiliki oleh pegawai. Namun berdasarkan data tersebut, tidak seluruh pegawai mengikuti pelatihan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa alasan, antara lain: keterbatasan anggaran, prioritas berdasarkan rencana pengembangan, penjadwalan yang tidak memungkinkan, serta pelatihan

**Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini**

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai. Temuan pada objek penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang telah mengikuti pelatihan pengelolaan keuangan berkemungkinan lebih besar untuk diangkat menjadi bendahara keuangan. Hal tersebut menjelaskan keterkaitan yang erat antara pelatihan dengan pengembangan karir.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi pengembangan karir adalah keterampilan. Keterampilan pegawai yang dimaksud mencakup kemampuan komunikasi, etika dan sikap, kemampuan organisasi dan tata kelola, kreatif dan inovatif, kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah, serta menguasai teknologi. Kesemua hal itu sudah sepantasnya dimiliki seorang pimpinan atau seseorang dengan karir yang baik. Namun permasalahan yang paling sering dihadapi tidak hanya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, instansi lain pun kerap mengalaminya yakni keterampilan menggunakan teknologi. Sebagian besar pegawai yang sudah berusia lanjut cenderung kurang menguasai teknologi dan tidak berniat untuk mempelajarinya. Kemudian keterampilan kreatif dan inovatif, para pegawai cenderung berpikir pasif dan hanya menunggu perintah serta arahan dari pimpinan. Berkaitan dengan kemampuan organisasional, adaptasi yang dilakukan pegawai akan meningkatkan performa dalam bekerja, bersikap baik kepada tim kerja dan pimpinan serta berhati-hati agar terhindar dari kesalahan. Hal tersebut dilakukan guna mempersiapkan diri agar mampu mengemban jabatan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Selain daripada itu, fenomena yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat adalah kurangnya keterampilan manajemen diri pegawai yang menjadikannya kurang produktif, lemahnya keterampilan memecahkan masalah yang ditunjukkan ketika mengikuti rapat secara pasif, kemudian lemahnya keterampilan komunikasi sebagian pegawai yang kesulitan ketika menyampaikan pendapat.

Pengalaman kerja tidak selalu menjamin bahwa semakin lama seorang pegawai bekerja akan lebih mampu dibandingkan dengan pegawai baru. Namun masa kerja yang lebih lama cenderung menjadikan seorang pegawai lebih menguasai suatu pekerjaan karena telah melakukan pekerjaan tersebut berulang kali, atau bahkan menemui permasalahan yang membuat kemampuannya semakin

berkembang. Berdasarkan data masa kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 29 orang (40,28%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang (9,72%), masa kerja 16-20 tahun sebanyak 26 orang (36,11%), dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 10 orang (13,89%). Berdasarkan data yang diperoleh serta observasi penulis pada objek penelitian diketahui bahwa Sekretaris DPRD sudah memiliki masa kerja sebagai ASN selama lebih dari 20 tahun. Sedangkan untuk kepala bidang juga rata-rata memiliki masa kerja belasan tahun. Temuan tersebut cukup membuktikan bahwasannya pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung lebih kompeten dan dipercaya untuk mengemban suatu jabatan atau melancarkan proses pengembangan karirnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat".

## **Kajian Literatur**

### **1.1. Pendidikan**

Menurut Hasibuan (2022:69) pendidikan adalah peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia baik jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, Soekidjo (2020;138). Menurut Sadili (2024:110) Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

### **Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini**

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

Menurut Sutrisno (2021:29), pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain. Irianto (2021:253) menyatakan bahwa “pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai”. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2021:33) “pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Mathis (2021) indikator pendidikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

### **1.2. Pelatihan**

Sedarmayanti dalam Ajabar (2020:30) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktek daripada teori. Menurut Sudaryo (2022:136) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Moekijat dalam Silverius (2020:470) mengatakan pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah suatu

proses belajar mengajar dalam waktu yang relatif singkat yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang secara praktis, dengan tujuan utama menghasilkan perubahan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2021:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan

### 1.3. Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

Menurut Dunnette, (2020:129) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan lebih cepat. Sedangkan menurut Gordon (2020:55) keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

### **Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini**

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja adalah suatu kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara lancar, adaptif, mudah, dan tepat. Keterampilan ini meliputi pengolahan ide (kognitif), benda (teknis), dan interaksi dengan orang (sosial), serta bertujuan untuk menghasilkan nilai dan manfaat.

Keterampilan kerja dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator, Simanjuntak (2020:130) sebagai berikut:

1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan
2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik
3. Kemampuan menyelesaikan tugas
4. Kemampuan menentukan ukuran tugas
5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas

#### **1.4. Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi, Singgih dan Bawono (2020). Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, Foster (2023:40).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya, Syukur (2021:74). Manulang (2023:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2022) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah

tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Sedarmayanti (2023) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### **1.5. Pengembangan Karir**

Menurut Simamora (2022:143) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Pengembangan karir (career development) adalah “Suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya peningkatan dalam keadaan atau status seseorang dalam sebuah kelompok atau organisasi pada arah karir yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan”, Mathis (2021:20).

Kaswan (2020:49) juga menjelaskan bahwa, pengembangan karir adalah “Suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri Sadili (2024:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses seorang pegawai dalam usaha mencapai posisi/jabatan yang lebih tinggi dalam rangka mencapai kesejahteraan.

Menurut Siagian (2023:207) Indikator yang digunakan dalam variabel pengembangan karir adalah:

## Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

1. Perlakuan yang adil
2. Minat untuk dipromosikan
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Kepedulian para pimpinan langsung
5. Tingkat kepuasan

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan September 2025 sampai dengan Februari 2026. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang menekankan pada hubungan sebab akibat (kausalitas). Subjek dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai Kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lahat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

### Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1. Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.555	2.875		3.323	.001
PENDIDIKAN	.253	.052	.428	4.822	.000
PELATIHAN	.197	.058	.278	3.406	.001
KETERAMPILA	.124	.040	.269	3.062	.003
N					
PENGALAMAN	.133	.043	.246	3.084	.003

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN\_KARIR

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut  

$$Y = 9,555 + 0,253 X_1 + 0,197 X_2 + 0,124 X_3 + 0,133 X_4 + e$$

Tabel 4.2. Uji Parsial (Uji-t)

No	Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
1	Pendidikan (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)	4,822	0,000	Berpengaruh
2	Pelatihan (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y)	3,406	0,001	Berpengaruh
3	Keterampilan (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y)	3,062	0,003	Berpengaruh
4	Pengalaman Kerja (X4) terhadap Pengembangan Karir (Y)	3,084	0,003	Berpengaruh

Berdasarkan tabel di atas kesemua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis	p-value	alpha	Keterangan
H <sub>5</sub>	0,000	0,05	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Keterampilan (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir (Y)

Hasil dari output spss diperoleh nilai probabilitas yaitu  $0.000 < 0.05$ , artinya variabel – variabel bebas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Keterampilan (X3) dan Pengalaman Kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y)

Tabel 4.4. Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.591	.566	1.32277

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PENDIDIKAN, PELATIHAN, KETERAMPILAN

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN\_KARIR

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.591, yang berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat (Y) sebesar 59,1 % dan sisanya 40,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## **Pembahasan**

### **1. Pengujian variabel Pendidikan (X1) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y)**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki koefisien regresi sebesar 0,253 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meri Modjo (2022) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Djalaluddin Gorontalo”, di mana variabel Pendidikan terbukti

berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir ( $t$  hitung 3,496 >  $t$  tabel 1,988; sig. 0,001 < 0,05).

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Mathis (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir, karena meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional. Selain itu, Sadili (2024) juga menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi perannya di masa depan, yang pada akhirnya mendukung pengembangan karir.

## **2. Pengujian variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y)**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki koefisien regresi 0,197 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ari Setianingrum (2022) dalam penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT BPRS. Bumi Artha Sampang”, yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir ( $t$  hitung 5,278 >  $t$  tabel 1,68; sig. 0,000 < 0,05).

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian, memecahkan masalah operasional, mempersiapkan pegawai untuk promosi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan diri. Dengan

demikian, pelatihan menjadi salah satu elemen kunci dalam sistem pengembangan karir.

### **3. Pengujian variabel Keterampilan (X3) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Keterampilan memiliki koefisien regresi 0,124 dengan nilai signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syaidinil Aksa (2022) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. SKS Bima”, di mana keterampilan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (sig. 0,030  $< 0,05$ ).

Secara teoritis, Hasil penelitian ini mendukung pendapat Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja meliputi kemampuan kognitif, teknis, dan interpersonal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Keterampilan yang terus dikembangkan akan meningkatkan kompetensi dan daya saing pegawai, sehingga mendukung kemajuan karir.

### **4. Pengujian variabel Pengalaman Kerja (X4) terhadap variabel Pengembangan Karir (Y)**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki koefisien regresi 0,133 dengan nilai signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santika Novelya (2023) dalam penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (t-statistik 9,378  $> t$ -tabel 1,674).

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur dari lama masa kerja dan

tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung lebih matang, terampil, dan siap untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

#### **5. Pengujian variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Keterampilan (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap Pengembangan Karir (Y) secara simultan**

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,591. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama, keempat variabel independen (Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat, dengan kontribusi sebesar 59,1%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Dianita Andriyani (2017) dalam penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung”, yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (sig. 0,001  $< 0,05$ ). Selain itu, penelitian Ahmad Zikri (2021) juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebagai indikator pengembangan karir.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, termasuk pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman

## **Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini**

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

kerja. Kaswan (2020) juga menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan hasil interaksi dari berbagai unsur kegiatan organisasi dan individu yang dilaksanakan secara formal untuk mencapai keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir organisasi. Dengan demikian, pendekatan holistik yang mengintegrasikan keempat faktor tersebut diperlukan untuk menciptakan sistem pengembangan karir yang efektif dan berkelanjutan.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

1. Secara simultan Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
2. Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
4. Keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.
5. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan merupakan variabel paling berpengaruh terhadap pengembangan karir. Untuk menjaga dan meningkatkan kontribusinya, disarankan agar organisasi memperluas akses pendidikan formal melalui program beasiswa atau kerja sama dengan perguruan tinggi, serta mengintegrasikan pelatihan internal yang mengaitkan teori dengan praktik kerja.
2. Sementara itu, keterampilan memiliki pengaruh yang relatif lemah. Untuk meningkatkannya, organisasi perlu mengadakan pelatihan teknis dan non-teknis secara berkelanjutan, menerapkan sistem pendampingan oleh

pegawai senior, dan menyelenggarakan simulasi kerja yang mendorong pengembangan kemampuan praktis dalam situasi nyata.

### Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Budi Utama. Yogyakarta.
- Bawono, I. R & Singgih, E. M. (2020). *Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit (Studi pada KAP Big Four di Indonesia)*. Jurnal Nasional Akuntansi XIII Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
- Dunnette, M. D. (2020). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Canada: John Wiley and Sons, Inc.
- Foster, B. (2023). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Gordon, B. D. (2020). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-empat belas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
- Mathis, R. L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Modjo, M., & Setiawan, S. R. (2022). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Djalaluddin Gorontalo*. Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 4(2), 102-112.
- Muhlis, M. (2018). *Pelatihan dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 45-56.

**Balkisri, Sulbahri Madjir, Nisma Aprini**

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lahat

- Ranupandojo. (2022). *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2023). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Rusdiana, A (2021). *Kebijakan Pendidikan (dari Filosofi ke Implementasi)*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sadili, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2023). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Soekidjo, N. (2020). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. H, (2021). *Metodologi Research Jilid 3*. Andi. Yogyakarta.
- Syukur, A. (2021). *Laporan Temu Kajian Posisi Dan Peran Ilmu Administrasi Negara Dan Manajemen*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dan Asia Foundation. Jakarta.