

# Pengaruh Pendidikan, Pelatihan terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula

## *The Effect of Education, Training on Employee Development in the Personnel Development Agency & Human Resources of the Sula Islands Regency*

Asri Fokaaya<sup>1)\*</sup>, Marwan<sup>2)</sup> & Milwan<sup>3)</sup>

1) Program Pascasarjana, Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, Indonesia

2) Program Pascasarjana, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

3) Pascasarjana Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ), Universitas Terbuka Tarakan, Indonesia

Diterima: 25 Januari 2022; Direview: 26 Januari 2022; Disetujui: 03 Maret 2022

\*Email: [asrifokaaya0483@gmail.com](mailto:asrifokaaya0483@gmail.com)

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian dan pengembangan SDM di kabupaten kepulauan Sula. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula, sampel yang digunakan sebanyak 107 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian pengukuran variabel menggunakan dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Dengan perangkat lunak yang digunakan untuk analisis adalah SPSS. 20. Dari standard estimated untuk variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (Y) maka dapat dibuat persamaan yaitu  $Y = 1,977 + 0,308 (X1) + 0,220 (X2) + e$ . Kajian ini menyimpulkan bahwa variabel pendidikan memiliki nilai koefisien 0,220 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 variabel yang lain dianggap konstan. Pada variabel pelatihan menunjukkan yaitu nilai sebesar 0,220 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021. secara simultan menunjukkan bahwa dari dua variabel pendidikan dan pelatihan memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,000 secara bersama-sama berpengaruh pada variabel Pengembangan karir.

**Kata Kunci:** Pegawai Negeri Sipil; Pengembangan Karir; Pelatihan; Pendidikan

### Abstract

This article aims to determine the effect of education and training on the career development of civil servants at the personnel agency and human resource development in the Sula archipelago district. This study focused on employees of the Personnel & Human Resources Development Agency of the Sula Islands Regency, the sample used was 107 people. Data was collected through a questionnaire, then the variables were measured using a Likert scale. Data analysis was done by using multiple regression analysis method. The software used for analysis is SPSS. 20. From the standard estimates for the variables Education (X1), Training (X2), Career Development (Y), an equation can be made, namely  $Y = 1.977 + 0.308 (X1) + 0.220 (X2) + e$ . This study concludes that the education variable has a coefficient value of 0.220 and has a significance value of 0.002 variable which is considered constant. The training variable shows a value of 0.220 and has a significance value of 0.021. simultaneously shows that the two variables of education and training have a significance probability of 0.000 which simultaneously affects the career development variable.

**Keywords:** Government employees ; Career development ; Training ; Education

**How to Cite:** Fokaaya, A., Marwan., & Milwan. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Terhadap Pengembangan Pegawai di Badan Pengembangan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Sula. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (4): 2577-2584



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Onibala ddk, et al, 2017).

Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kapasitas aparatur adalah melalui pelatihan dan pengembangan, Rivai (2013) menyampaikan: pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Selain pelatihan dan pengembangan, penting bagi pegawai untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menghasilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi. Untuk mencapai pengembangan karir diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Kepulauan Sula, dimana aparatur kurang menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam birokrasi pemerintahan, sehingga menimbulkan penurunan prestasi kerja dalam pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN).

**Tabel 1. Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2018**

Unit Kerja	Menurut Tingkat Pendidikan							Total	
	S2	S1	D3	D2	D1	SMA	SLTA		
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM	3	24	4	1		14	3	49	

Sumber: BKPSDM Kabupaten Kepulauan Sula (2019)

Pendidikan dan Pelatihan yaitu merupakan salah satu faktor yang paling penting didalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana Pendidikan dan Pelatihan tidak saja dapat menambah pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan bekerja dengan demikian meningkatkan produktifitas kerja bagi pegawai tersebut. Sementara itu Sutrisno (2011) meyampaikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Kemampuan intelektual dan kepribadian manusia didapatkan dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Diklat yang didapatkan melalui proses belajar akan membantu pekerjaan apatur pemerintah yang lebih terarah, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Pegawai yang berkualitas melalui proses Diklat akan mampu meningkatkan kinerjanya maupun kualitas dari hasil pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik dan (b) Lingkungan kerja non fisik.

Pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintahan kabupaten kepulauan Sula yang bertugas di badan kepegawaian dan pengembangan SDM relatif sangat baik dalam pengelolaan pegawai di Kabupaten kepulauan Sula, akan tetapi masih terdapat sebagian pegawai yang belum berpendidikan tinggi dan belum mengikuti pelatihan secara optimal sebagai dampak dari keterbatasan dana pengembangan karir pegawai di Kabupaten kepulauan Sula. Disamping itu berdasarkan persepsi sebagian pegawai menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai badan kepegawaian dan pengembangan SDM belum baik dan optimal.

Berdasarkan uraian fakta yang telah diuraikan maka adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian dan pengembangan SDM di kabupaten kepulauan Sula. Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula.

Dalam penelitian Renaldy Massie dkk, menitik beratkan pada pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi Sulawesi Utara Tahun 2015 dengan teori yang digunakan terdiri dari komponen: Perencanaan Karir, Pelatihan, Kinerja, Pengembangan Karir dengan metode analisis deskriptif dan kuantitatif, hasil yang diperoleh menunjukkan perbedaan yang signifikan, yaitu ternyata perencanaan karir (X), pelatihan (X) dan pengembangan karir (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir (Y) tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir (X) dan pelatihan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Perbedaan ini disebabkan karena pemilihan teori yang dipakai berbeda, teori yang digunakan pada penelitian tersebut adalah Perencanaan Karir, Pelatihan, Kinerja, Pengembangan Karir). Sedangkan penulis menggunakan teori pengembangan Karir.

Sementara itu, Rifki melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri kantor pusat Pekanbaru Tahun 2015, untuk melihat bagaimana pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut adalah Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, Mutasi Pegawai, dan Promosi Pegawai. Sedangkan penulis menggunakan teori pendidikan. Metode yang digunakan adalah deskriptif, sedangkan penulis menggunakan deskriptif kualitatif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula, sipil sebanyak 79 orang dan tenaga honorer 41. Teknik sampling menggunakan *incidental sampling* dimana sampel adalah yang cocok dan memenuhi syarat sebagai sampel serta bersedia untuk mengisi kuisioner (Arikunto, 2003).

Sementara itu jenis penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, (Singarimbun 2011). Studi mengenai penjelasan atau pengujian hipotesis penting dilakukan untuk menjelaskan hubungan tertentu antar variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). (Sekaran, 2009). Bentuk pengamatan yang dilakukan adalah survei untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan angket. Penjelasan deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan temuan yang dihasilkan dari analisis deskriptif dan statistik. Untuk menunjang pemahaman dalam penelitian ini dan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$



Di mana:

Y = Pegawai

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

B1 B2 = Koefisien Variabel a = Konstanta

e = Standar Error

Pengumpulan data menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden. kuesioner adalah setiap pertanyaan yang sudah disiapkan dan ditulis sebelumnya oleh peneliti untuk dimintakan jawaban kepada responden, kuesioner tidak selalu berupa pertanyaan, namun juga dapat berupa pernyataan. Alasan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden adalah agar peneliti dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. penggunaan metode tersebut juga diharapkan dapat mengungkap persepsi responden yang sebenarnya.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah, (Arikunto, 2003). Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pernyataan yang dibuat dikatakann valid (Setiaji, 2004). Sementara itu menurut Sekaran (2002), reliabilitas yaitu suatu usaha pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan area itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005): Mempunyai angka tolerance di atas (>) 0,1 Mempunyai nilai VIF di bawah (<) 10.

Sementara pada pengujian hipotesis dipakai rumus, **Hipotesis pertama, ke dua**, dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t, yaitu untuk mengikutikeberartian koefesien regresi parsial, dengan rumus sebagai berikut

$$H_0 : B_1 = 0 \quad H_a :$$

$$B_1 = 0$$

**Pengujian hipotesis ketiga**, pembuktian hipotesis tiga digunakan uji F yaitu untuk mengukur keberartian koefesien regresi secara serentak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 = 0$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

BKPSDM Kabupaten Kepulauan Sula memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam rangka mengembangkan otonomi daerah, hal ini ditunjang oleh Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2010 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Berdasarkan Peraturan Daerah dimaksud, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Sula mengemban amanah sebagai pelaksana Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang. Dalam peranannya sebagai pelaksana Urusan Pemerintahan fungsi Penunjang, lembaga harus siap untuk melaksanakan tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian dalam melaksanakan tugas pokok tersebut.

Untuk mengetahui gambaran mengenai pengiriman dan tingkat kuesioner (*respon rate*) dari responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2.** Tingkat Pengembalian Kuesioner

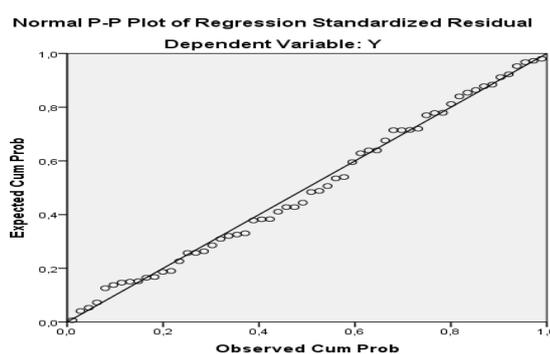
Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarakan	120	100%
Kuesioner yang dikembalikan	107	89,17%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	13	10.83%
<b>Sampel Akhir Pengamatan</b>	<b>107</b>	<b>89,17%</b>

Sumber : Dikembangkan oleh Peneliti (2020)

Jumlah kuesioner yang didistribusikan kepada responden dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang, tetapi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 107 sampel, dikarenakan jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 kuesioner sehingga kuesioner yang diolah dan dianalisis sebanyak 107 kuesioner. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa sebanyak 61 responden atau sebesar 57% adalah laki-laki dan jenis kelamin perempuan sebanyak 46 responden atau sebesar 43%. Berdasarkan responden berdasarkan umur, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 6,5% termasuk dalam kelompok umur 20-29 tahun, 40 responden atau 37,4% termasuk dalam kategori umur 30-39 tahun, 41 responden atau sebesar 38,3% termasuk dalam kategori umur 40-49 tahun dan sebanyak 19 responden atau sebesar 17,8% termasuk dalam kategori umur lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan S3 sebanyak 19 responden atau sebesar 17,8%, S2 sebanyak 38 responden atau sebesar 35,5%, S1 sebanyak 43 responden atau sebesar 40,2% dan lainnya berjumlah 7 responden atau sebesar 6,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden terpilih adalah yang berpendidikan S1. Sedangkan responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja > 10 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 22,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang tersampel lebih banyak direspon oleh responden yang mempunyai pengalaman kerja pada kelompok tersebut.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang peneliti dapatkan ;



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot  
Sumber: Data primer diolah, Peneliti (2020)

Dari *output* yang ditunjukkan pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik- titik P-Plot mengikuti dan mendekati garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data pada penelitian adalah normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X <sub>1</sub>	0,858	1,165	Tidak terjadi multikolin earitas
X <sub>2</sub>	0,858	1,165	Tidak terjadi multikolin earitas

Sumber: Data primer diolah, Peneliti (2020)

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 2 dapat dilihat pada *Collinearity Statistics* (nilai *Tolerance* dan VIF) dari output dapat diketahui variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> mempunyai nilai *Tolerance* 0,858 lebih dari 0,10 dan nilai VIF 1,165 kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bebas dari masalah multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji. Hipotesis**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Sig.
Constant	1,977	4,229	0,000
X <sub>1</sub>	0,308	3,200	0,002
X <sub>2</sub>	0,220	2,338	0,021
R	= 0,429		
R Square	= 0,184		
Adjusted R Square	= 0,168		
F Hitung	= 11,736		
Sig	= 0,000		
N	= 107		

Sumber: Data primer diolah, Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 3 dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom koefisien regresi, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,977 + 0,308 (X_1) + 0,220 (X_2) + e$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini karena pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai (Hasibuan, 2008). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir PNS menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini dikarenakan pelatihan adalah sebuah proses belajar dan studi-studi memperlihatkan beberapa hal yang biasa dilakukan untuk meningkatkan proses belajar (Dessler, 2004). Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam hal ini PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Kepulauan Sula dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan instansi. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dan pendidikan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para pegawai keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka (Simamora, 2006:342)

Sementara itu, pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karir PNS menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Kepulauan Sula. Hal ini karena pendidikan dan pelatihan yaitu merupakan salah satu faktor yang paling penting didalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana Pendidikan dan Pelatihan tidak saja dapat menambah pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan bekerja dengan demikian meningkatkan produktifitas kerja bagi pegawai tersebut (Yunita, 2010).

Pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan

2582 <http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>  mahesainstitut@gmail.com 2582



mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini setidaknya memiliki acuan yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan Serli Mailina, Marsuq serta Marjoni dengan tema pendidikan dan pelatihan apakah memiliki berpengaruh terhadap pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir. Persamaan yang cukup signifikan adalah pembuktian jika variabel Pendidikan dan Pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai, sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik di Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir maupun pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula.

Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula secara otomatis maka pengetahuannya akan bertambah dan dapat memperbaiki hasil pekerjaannya yang selama ini masih kurang sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Seperti apa yang disampaikan Cahyono (2011:157), bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari salah satunya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.. Dengan demikian bahwa setiap instansi atau perusahaan selalu menilai prestasi kerja dari pegawai atau karyawannya yang mana nantinya akan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi atau perusahaan yang terkait.

### **SIMPULAN**

Pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS pada badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Kepulauan Sula, hasil analisis menunjukkan pada pendidikan berperan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan di lingkungan Badan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepulauan Sula. Pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir PNS lingkungan Badan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepulauan Sula, pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan pada Badan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepulauan Sula dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta. Bina Aksara.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Flippo, B.E. (1999). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, R., (2012). *Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kampar*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Nanang, F, (2013), *Landasan Manjemen Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Onibala, N.R., Tewal, B., & Greis, S.M., (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. Jurusan Ilmiah Emba. 5(2), 2790-2798.
- Rori, W. J., Mekel, P. A., & Ogi, I. (2014). *Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(2).1284-1295.
- Purnomo, H. (1982). *Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.



- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta. Universitas Muhammadiyah.
- Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Group.
- Yunita, N. (2010). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kampar*. Skripsi. Jurusan Administrasi Negara. Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2010 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008

