

PENGARUH PENGAWASAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA BATAM

¹Ismail, ²Hery Jhonatan Sembiring, ³Dinas Frenica Sitompul, ⁴Syamsul Bahri, ⁵Lasma Sudarmawaty Sianturi
^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Sumatera Utara
¹ismail.mm@gmail.com, ²heri.jonathan@gmail.com, ³dinas.frenica@gmail.com, ⁴syamsul.bahri@gmail.com,
⁵lasma.sianturi@gmail.com

ABSTRACT

The problems in this research are: How is the influence of supervision, education and training and performance appraisal partially and simultaneously on the career development of employees at the Batam Madya Tax Service Office? Research objectives: To determine the effect of supervision, education and training and performance appraisal partially and simultaneously on the career development of employees at the Batam Intermediate Tax Office. The proposed hypothesis is: There is a significant effect of supervision, education and training and performance appraisal partially and jointly on the career development of employees at the Batam Madya Tax Service Office. The research was conducted at the Batam Intermediate Tax Service Office, Jalan Kuda Laut Number 1 Batu Ampar Batam 29432, with a population of 99 people, and the research sample as many as 97 people. Based on the results of the analysis, it was found that supervision had no effect on career development of the Batam Intermediate Tax Office employees, this was supported by the results of the analysis of t count $<$ t -table ($0.742 < 1.986$) at $n = 97$ at 95% significance level. Education and training have a positive and significant effect on the career development of Batam Middle Tax Office employees, this is supported by the analysis of t count $>$ t -table ($2,920 > 1,986$) at $n = 97$ at 95% significance level. Performance appraisal has an effect on career development of Batam Intermediate Tax Office employees, this is supported by the analysis of t count $>$ t -table ($5.862 > 1.986$) at $n = 97$ with a significant level of 95%. The value of F -count $>$ F table ($31.660 > 2.70$) this means that together (multiple) there is a positive and significant influence on supervision, education and training and performance assessment on career development of Batam Middle Tax Office employees. Thus, the proposed hypothesis is accepted as true.

Keyword: *Supervision, education and training, performance assessment and career development.*

ABSTRAK : *Masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja secara parsial dan bersamaan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja secara parsial dan secara bersama-sama terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam Jalan Kuda Laut Nomor 1 Batu Ampar Batam 29432, dengan populasi sebanyak 99 orang, dan sampel penelitian sebanyak 97 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengawasan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung hasil analisis t hitung $<$ t -tabel ($0,742 < 1,986$) pada $n = 97$ pada taraf signifikansi 95%. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,920 > 1,986$) pada $n = 97$ pada taraf signifikansi 95%. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($5,862 > 1,986$) pada $n = 97$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $>$ F tabel ($31,660 > 2,70$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, pendidikan dan*

pelatihan dan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword : Pengawasan, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja serta pengembangan karir pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam setiap proses manajemen. Dalam suatu organisasi biasanya terdiri atas manusia-manusia yang pada umumnya disebut pegawai. Pegawai-pegawai memiliki kualitas, keterampilan, keahlian dan pengalaman, diharapkan mereka mampu menerapkan keahlian dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi yang bersifat rutin sesuai tujuan organisasi termasuk di dalamnya pelayanan terhadap masyarakat. Untuk tujuan tersebut maka sangat diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai kecakapan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing di samping faktor-faktor moral lainnya. Mengusahakan pegawai agar mereka memiliki kemauan serta memiliki kesadaran maupun tanggung jawab yang tinggi diperlukan usaha pimpinan yang dimaksudkan untuk mengelola pegawai-pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Usaha-usaha pimpinan ini sesuai apa yang dikemukakan oleh Terry Manullang (2009:24) Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan *planning, organizing, actuating* serta *controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara beruntun dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan semula. Pengawasan merupakan salah satu proses yang dilakukan dalam pencapaian pengembangan karir. Pengembangan karir suatu pegawai tergantung dalam pengawasan dan ketelitian seorang pegawai dalam bekerja, karena pengawasan akan mengarahkan individu untuk tetap bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan juga diperlukan agar organisasi tetap berada pada jalur yang benar dan dipimpin oleh individu yang tepat. Selain itu, setiap manusia memiliki kecenderungan untuk bekerja serius ketika diawasi dan akan melemah ketika tidak diawasi. Dengan demikian, pengawasan juga memiliki peran untuk memotivasi individu. Dalam kenyataannya, menegakkan sistem pengawasan yang efektif tidaklah mudah. Terlalu fleksibel dalam menjalankan pengawasan akan melemahkan wibawa organisasi di hadapan

stakeholder. Sebaliknya, terlalu ketat dalam menjalankan pengawasan akan menurunkan kreativitas kerja para pegawai. Pegawai atau individu akan merasakan suasana kerja yang monoton dan membosankan. Pada gilirannya, hal ini akan menimbulkan kelelahan mental (*burn out*) yang jika tidak ditangani dengan serius akan menimbulkan demotivasi dan penurunan prestasi kerja. Akan tetapi, tanpa pengawasan sulit untuk memastikan bahwa tujuan organisasi akan dicapai karena organisasi tidak mampu mendeteksi gejala-gejala penyimpangan terhadap tujuan. Jika hal ini dibiarkan, maka organisasi akan kehilangan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya secara efektif.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terus menerus dan berkesinambungan. Pendidikan dan Pelatihan juga merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam hal pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang lebih profesional dan harus dapat memenuhi kepentingan bangsa dan negara serta melakukan pelayanan prima terhadap semua lapisan masyarakat dengan cara mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan *self development* maupun pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri dalam suatu organisasi pemerintahan sudah hal yang biasa dilakukan, dan menjadi tolak ukur dilihat dari hasil kerjanya dan hasil penilaian kinerja pegawai itu sendiri. Sebagaimana diketahui, keberhasilan pimpinan dan instansi yang dipimpinnya salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Maka, perlu diadakan penilaian kinerja bagi para pegawai yaitu dengan mengevaluasi seberapa baik kinerja setiap pegawai bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini diperlukan untuk mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan pegawai juga sebagai informasi dan sebagai umpan balik kinerja. Dengan penilaian kinerja yang baik pimpinan dapat merencanakan apakah perlu diberikan pendidikan dan pelatihan dan dengan penilaian kinerja juga dapat direncanakan hal-hal lain seperti pengembangan karir pegawai.

Oleh sebab itu hasil penelitian Rasid (2011) di Surakarta dengan judul menunjukkan Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, besar pengaruhnya sebesar 57,2%. Penelitian ini adalah lanjutan penelitian Aswindo dengan tempat yang berbeda dan sampel yang berbeda. Diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai tidak cukup sampai disitu saja, pimpinan juga harus terus melakukan pengawasan. Sebagaimana diketahui, keberhasilan pimpinan dan instansi yang dipimpinnya salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Namun pimpinan tidak akan mengetahui kinerja pegawai kalau tidak melakukan pengawasan.

1.1. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor pelayanan Pajak Madya Batam ?
- 2) Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam?
- 3) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap pengembangan karir di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam?

1.2. Batasan Masalah

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, penilaian kinerja serta pengawasan terhadap pengembangan karir Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

1.3. Hiopotesis

Sugiyono (2010 : 306) menyebutkan : “Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang sesuatu yang bersifat sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric”. Bertitik tolak dari masalah yang telah dirumuskan di atas maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Pengembangan Karier pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.
- 2) Ada pengaruh yang signifikan Pendidikan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karier pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.
- 4) Ada pengaruh yang signifikan Pengawasan, Pendidikan Pelatihan, Penilaian Kinerja dan pengawasan terhadap Pengembangan Karier pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.
- 3) Untuk menganalisis pengawasan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam berjumlah 99 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.
Pegawai KPP Madya Batam

No	Unit	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	9
3	Seksi Pengolahan dan Informasi (PDI)	9
4.	Seksi Pelayanan	13
5	Seksi Pemeriksaan	8
6	Seksi Penagihan	9
7	Seksi Ekstensifikasi	9

No	Unit	Jumlah (Orang)
8	Seksi Pengawasan dan Konsultasi I	3
9	Seksi Pengawasan dan Konsultasi II	5
10	Seksi Pengawasan dan Konsultasi III	3
11	Seksi Pengawasan dan Konsultasi IV	3
12	Seksi Bag Umum dan Ketaatan Internal	11
13	Fungsional	29
	Jumlah	99

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam Tahun 2021

Menurut Arikunto (2012:71) : dalam penentuan sampel penelitian yang jumlah populasinya di atas 100 orang responden, maka boleh diambil/ditarik sampel 10%, 15%, 20% dan seterusnya, dan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini mengambil seluruh pegawai (Total Sampling) kecuali Kepala Kantor dan Peneliti sehingga sampel berjumlah 97.

2.2. Uji Kualitas Data

2.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	1) P1	0.410	0.199	Valid
	2) P2	0.456	0.199	Valid
	3) P3	0.598	0.199	Valid
	4) P4	0.570	0.199	Valid
	5) P5	0.498	0.199	Valid
	6) P6	0.741	0.199	Valid
	7) P7	0.711	0.199	Valid
	8) P8	0.615	0.199	Valid
	9) P9	0.536	0.199	Valid
	10) P10	0.620	0.199	Valid
Pendidikan dan pelatihan (X2)	1) PP1	0.495	0.199	Valid
	2) PP2	0.403	0.199	Valid
	3) PP3	0.711	0.199	Valid
	4) PP4	0.608	0.199	Valid
	5) PP5	0.648	0.199	Valid
	6) PP6	0.719	0.199	Valid
	7) PP7	0.592	0.199	Valid
	8) PP8	0.815	0.199	Valid
	9) PP9	0.662	0.199	Valid
	10) PP10	0.539	0.199	Valid
Penilaian Kinerja (X3)	1) PK1	0.485	0.199	Valid
	2) PK2	0.526	0.199	Valid
	3) PK3	0.653	0.199	Valid
	4) PK4	0.541	0.199	Valid
	5) PK5	0.614	0.199	Valid
	6) PK6	0.671	0.199	Valid
	7) PK7	0.704	0.199	Valid
	8) PK8	0.655	0.199	Valid
	9) PK9	0.548	0.199	Valid
	10) PK10	0.479	0.199	Valid
Pengembangan	1) PKP1	0.439	0.199	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Karir (Y)	2) PKP2	0.429	0.199	Valid
	3) PKP3	0.747	0.199	Valid
	4) PKP4	0.643	0.199	Valid
	5) PKP5	0.687	0.199	Valid
	6) PKP6	0.394	0.199	Valid
	7) PKP7	0.617	0.199	Valid
	8) PKP8	0.664	0.199	Valid
	9) PKP9	0.507	0.199	Valid
	10) PKP10	0.580	0.199	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021

2.3. Reliabilitas Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

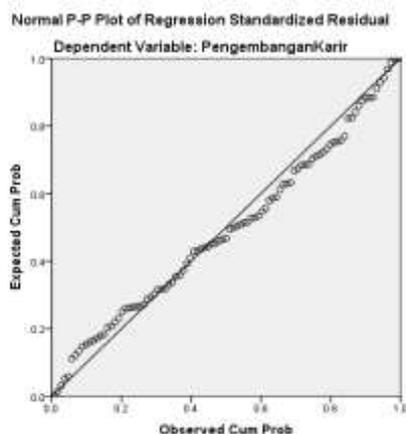
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.741	0.6	Reliabel
Pendidikan dan pelatihan (X2)	0.753	0.6	Reliabel
Penilaian kinerja (X3)	0.745	0.6	Reliabel
Pengembangan karir pegawai (Y)	0.741	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

2.4. Uji Asumsi Klasik

2.4.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

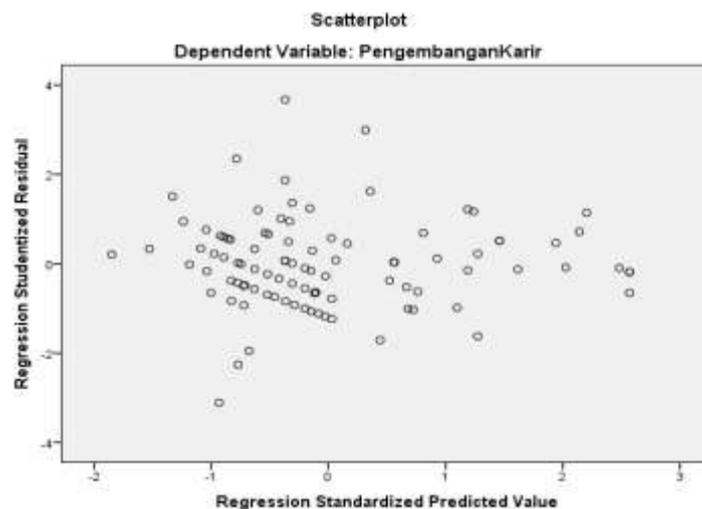
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.689	1.451
	PendidikanPelatihan	.840	1.190
	PenilaianKinerja	.612	1.634

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2.5. Pengujian Hipotesis

2.5.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.198	3.688		2.765	.007
	Pengawasan	.063	.084	.065	.742	.460
	PendidikanPelatihan	.196	.067	.232	2.920	.004
	PenilaianKinerja	.513	.088	.547	5.862	.000

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel pengawasan memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,460 < 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung $0,742 >$ dari t tabel $1,986$ artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.
- 2) Variabel pendidikan dan pelatihan memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,004 < 0,05$

artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,920 >$ dari t tabel $1,986$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

- 3) Variabel penilaian kinerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $5,862 >$ dari t tabel $1,986$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

2.5.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.688	3	158.896	31.660	.000 ^b
	Residual	466.755	93	5.019		
	Total	943.443	96			

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

b. Predictors: (Constant), PenilaianKinerja, PendidikanPelatihan, Pengawasan

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 31,660 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa pengawasan (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), dan penilaian kinerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai (Y). Dengan kata lain, pengawasan (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), dan penilaian kinerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $31,660 > 2,70$. Hal tersebut berarti jika pengawasan (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), dan penilaian kinerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan pengembangan karir pegawai (Y), sebaliknya jika pengawasan (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), dan penilaian kinerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan pengembangan karir pegawai (Y).

2.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.489	2.240

a. Predictors: (Constant), PenilaianKinerja, PendidikanPelatihan, Pengawasan

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,505. Artinya 50,5% variabel dependen (pengembangan karir pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu

pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja dan sisanya sebesar 49,5% (100% - 50,5%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.7. Hasil Persamaan Regresi

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.198	3.688		2.765	.007
	Pengawasan	.063	.084	.065	.742	.460
	PendidikanPelatihan	.196	.067	.232	2.920	.004
	PenilaianKinerja	.513	.088	.547	5.862	.000

a. Dependent Variable: PengembanganKarir

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 10,198 + 0,063X_1 + 0,196X_2 + 0,513X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,198 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja diterapkan, maka pengembangan karir pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 10,198 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,063 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengawasan (X1) tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengawasan terpenuhi, maka pengembangan karir pegawai tidak akan naik 0,063 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,196 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pendidikan dan pelatihan

terpenuhi, maka pengembangan karir pegawai akan naik 0,196 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,513 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penilaian kinerja (X3) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel penilaian kinerja terpenuhi, maka pengembangan karir pegawai akan naik 0,513 satuan.

3. Evaluasi

3.1. Pengaruh Pengawasan, Pendidikan dan pelatihan dan Penilaian kinerja terhadap Pengembangan karir pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai. Artinya bahwa pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa Jumlah gaji yang anda terima sudah layak bagi anda, gaji yang anda terima sudah mencukupi bagi anda, pimpinan selalu memperhatikan program pengembangan pegawai, Jika ada program pengembangan pegawai apakah pimpinan melaksanakan sesuai program yang ada, keinginan anda untuk menjadi seorang pegawai yang baik, anda yakin bahwa anda mempunyai potensi untuk menjadi seorang pegawai yang berprestasi, Apakah ada koordinasi dalam proses penyelenggaraan mutasi, pendidikan dan latihan yang diprogramkan cukup efektif untuk meningkatkan keterampilan pegawai, ada dilaksanakan ujian kenaikan pangkat bagi pegawai, ada dilakukan koordinasi dalam penyelenggaraan analisis jabatan.

3.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Pengembangan karir pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengawasan tidak searah dengan pengembangan karir pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya pengawasan tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengawasan belum mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa pimpinan selalu berusaha menggerakkan bawahannya untuk lebih giat melaksanakan tugas, pimpinan selalu melaksanakan pengawasan terhadap pekerjaan bawahan, pimpinan melaksanakan penilaian atas kerja para bawahan, ada prosedur kerja diberikan oleh pimpinan, pimpinan memberi penjelasan tentang pekerjaan yang dibebankan kepada sdr, pimpinan memberi arahan kepada pegawai jika pegawai salah dalam melaksanakan tugas, pimpinan memeriksa hasil kerja para pegawai, ada pembinaan pimpinan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pekerjaan dan hasil kerja pegawai, Dari laporan hasil kerja sdr, apakah atasan menjelaskan bila hasil kerja sdr salah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

3.3. Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Pengembangan karir pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya pendidikan dan pelatihan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa pendidikan dan pelatihan perlu diikuti oleh pegawai, pendidikan adalah usaha menyesuaikan pegawai dengan lingkungannya, baik di luar maupun di dalam

lingkungan pekerjaan, dengan pelatihan berarti menyesuaikan pegawai atau orang dengan pekerjaan yang dihadapinya, pendidikan menekankan kepada peningkatan aktualisasi diri dalam bentuk peningkatan konseptual seseorang dalam membahas setiap permasalahan dalam mengambil suatu keputusan dan merencanakan sesuatu yang telah dipikirkan dan ditinjau segi positif dan negatifnya (efek samping), pelatihan bertujuan kepada perbaikan mutu kerja pegawai dan pengembangan keahlian tertentu dan kemampuan dengan menggunakan peralatan tertentu yang disesuaikan dengan situasi teknologi, Setelah anda menjadi pegawai sudah berapa kali anda mengikuti pendidikan, Setelah anda menjadi pegawai sudah berapa kali anda mengikuti pelatihan, Pendidikan dan pelatihan yang pernah anda ikuti adalah, ada peningkatan sikap anda semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda, Pendekatan yang dilakukan pimpinan untuk mengidentifikasi kebutuhan pendidikan dan latihan.

3.4. Pengaruh Penilaian kinerja Terhadap Pengembangan karir pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh penilaian kinerja adalah searah dengan pengembangan karir pegawai atau dengan kata lain adanya penilaian kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila penilaian kinerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka pengembangan karir pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa penilaian kinerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa ada dilakukan penilaian kinerja terhadap pegawai, metode penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Pimpinan, tindakan yang diberikan pimpinan jika pegawai memiliki kinerja yang rendah/buruk, tindakan yang diberikan pimpinan jika pegawai memiliki kinerja yang baik, penilaian kinerja pegawai dilakukan seobjektif mungkin, ada manfaat penilaian kinerja bagi pegawai, latar belakang pendidikan

anda sesuai dengan kedudukan anda sekarang, anda memiliki semangat dalam menghadapi tugas anda sekarang, Ukuran yang dijadikan dalam menilai kinerja pegawai, fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengawasan, pendidikan dan pelatihan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung hasil analisis F hitung > F-tabel ($31,660 > 2,70$) pada $n = 97$ pada taraf signifikansi 95%.
- 2) Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung hasil analisis t hitung < t-tabel ($0,742 < 1,986$) pada $n = 97$ pada taraf signifikansi 95%.
- 3) Pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($2,920 > 1,986$) pada $n = 97$ pada taraf signifikansi 95%.
- 4) Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Batam, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($5,862 > 1,986$) pada $n = 97$ pada taraf signifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. Arifin, (2008), Kerangka Pokok-Pokok Management, Gramedia, Jakarta.
- Amin Wijaya Tunggal, (2009), Manajemen Suatu Pengantar, Cetakan Pertama, Rineka Cipta Jaya, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, (2012), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Daliman, A; (2010). Perluasan Pendidikan Non Formal sebagai Kebijakan Dalam Pembinaan Tenaga Kerja, Cakrawala, Jakarta.

- Dessler, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Gie, The Liang, (2009) : Administrasi Perkantoran Modern, Nurcahaya, Yogyakarta.
- Handyaningrat, Soewarno, (2008), Pengantar Administrasi dan Manajemen, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2009), Organisasi dan Motivasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Harianja, Tulus, (2009), Asas-Asas Manajemen, Cetakan Pertama, Bandung : Mandar Maju
- Komaruddin, (2002), Ensiklopedia Manajemen, Balai Pustaka, Jakarta.
- Manullang, M, (2009), Dasar-Dasar manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo. Heidjrahman dan Suad Husnan, (2009), Manajemen Personalial, Ypgyakarta : BPFPE
- Rivai, (2013), Manajemen Sumber Daya Strategik, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, (2008), Manusia dan Organisasi, Jakarta : Gunung Agung
- Sedarmayanti, (2008), Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja, Ilham Jaya, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2012), Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang. P, (2008), Filsafat Administrasi, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Sujamto, (2007) : Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soekarno. K, (2008), Dasar-Dasar Management, Jenmars, Jakarta.
- Sudjana, (2013), Metoda Statistika, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, (2010), Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah, (2009), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta
- Winardi, (2009), Manajemen Prilaku Organisasi, PT. Citra Aditya, Bandung.
- Jurnal
- Aswindo Rasid (2011) Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Penilaian Kinerja, pengawasan Terhadap Pengembangan Karir Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta
- Astadi. (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
- Jatmiko (2009) Pengaruh Motivasi dan Penilaian Kinerja, pengawasan Terhadap Pengembangan Karir Di Rumah Sakit Umum Surakarta
- Ni Made (2014) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana
- Rivo. (2015) Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai TVRI Sulawesi Utara