

ANALISA PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

¹Zefrinizal Nasution, ²Deni Karli, ³Kamaruddin, ⁴Budiati, ⁵Umi Nadrah
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹zefrinizal.nst@gmail.com, ²deni.karli@gmail.com, ³kamaruddin.mm@gmail.com, ⁴budiati.mm@gmail.com, ⁵umi.nadrah@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how the influence of education and training as well as career development simultaneously on the performance of the employees of the Administrative Center of the Islamic University of North Sumatra. This study aims to determine the effect of education, training as well as career development simultaneously on the performance of the administrative center employees of the Islamic University of North Sumatra. The sample in this study were all 61 employees of the Administrative Center of the Islamic University of North Sumatra. The data analysis technique in this study was Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that education partially has a positive and significant effect on employee performance; Partial training has a positive and significant effect on employee performance; Career development partially positive and significant effect on employee performance; Education, training and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Education; Training; Career development; Performance

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara yang berjumlah 61. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan; Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari peran pegawainya, karena pegawai bukan semata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan institusi tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan institusi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, Zainun (2010: 45).

Fenomena yang ada di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara saat ini adalah masih rendahnya kinerja para pegawai dalam hal administratif sehingga memperlambat laporan dan pekerjaan. Dengan rendahnya kinerja dapat menimbulkan image buruk bagi institusi. Ada beberapa faktor yang meliputi kinerja yang buruk, antara lain :

a. Masih adanya pendidikan SD dan SMP, sehingga sulit mengikuti perkembangan

- pekerjaan di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- b. Adanya pegawai yang sudah uzur tetapi tidak di pensiunkan, itu mengakibatkan penumpukan pegawai yang tidak produktif lagi
 - c. Tidak ada pelatihan yang diberikan kepada pegawai, sehingga banyak pegawai yang tidak mempunyai skill ataupun kemampuan dalam bekerja.
 - d. Dengan kurangnya kemampuan dan pendidikan yang rendah sehingga menyulitkan pegawai dalam hal pengembangan karir.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja di Institusi pendidikan, khususnya di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya institusi yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap pegawai yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara terpadu. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi harus dilakukan terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam melayani mahasiswa.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu institusi akan berusaha untuk membuat suatu gagasan yang berkesinambungan dan tidak hanya berupa himbuan atau ancaman tertulis yang sudah terbukti tidak efektif dalam memperbaiki disiplin kerja dari para pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu tindakan yang berfungsi untuk memonitor atau menyoroti dan membandingkan apakah pegawai tersebut bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan merupakan suatu bentuk tindakan yang baik dan dapat diterapkan dalam sektor pemerintahan ataupun sektor swasta dan dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dan maksimal tentu akan memberikan kontrol kepada para pegawai bahwa setiap yang mereka kerjakan dinilai dan diamati dengan seksama.

Suatu pelatihan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik ke arah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan - kemungkinan penyelewengan. Pelatihan yang dilakukan bukanlah untuk mencari - cari

kesalahan, pengawasan terutama ditujukan agar rencana - rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik - baiknya. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan oleh pihak internal ataupun eksternal dari organisasi ataupun instansi tersebut.

Dari pihak internal misalnya, diklat juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk memberikan pelatihan setiap pekerjaan yang dikerjakan para bawahannya apakah pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai atau pemanfaatan waktu kerja sudah dilakukan dengan maksimal, hal ini dilakukan agar seluruh waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada waktu yang terbuang sia-sia.

Mekanisme pendidikan dan pelatihan yang sudah berjalan sebagaimana prosedur yang ditetapkan oleh pusat dan berjalan dengan baik, akan tetapi belum dapat dikatakan bahwa hasil dari pelatihan tersebut mencerminkan kompetensi kerja para pegawai Pusat Administrasi itu baik. Tingkat kompetensi kerja pegawai Pusat Administrasi perlu diperbaiki dan ditingkatkan, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu hadir serta banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dalam penyelesaiannya. Adanya absensi elektronik yang disediakan oleh pihak kantor nyatanya tidak membuat pegawai untuk datang tepat waktu.

Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara pada dasarnya menghadapi masalah yang cukup serius mengenai kinerja pegawai yang dikatakan belum begitu menyentuh target yang direncanakan, akan tetapi dengan metode pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir pegawai dalam bekerja yang baik yang ada pada saat ini diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap pegawai sehingga akan memperlancar kinerja dengan efektif dan efisien. Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara, mengenai pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir dirasakan dapat membantu dalam peningkatan kinerja kerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara menjadi lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik untuk melihat apakah benar aspek pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karirnya pada unit Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja

pada pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

1.1. Batasan Masalah

Pada penelitian ini hanya meneliti tentang analisa pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Bagaimana pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, maka tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara

1.4. Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya dan kenyataannya. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, Suharyadi (2012:98). Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara yang berjumlah 61 orang.

Tabel 1.

Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Struktural Thn. 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	Biro Administrasi Umum	44
2	Biro Administrasi Akademik	6
3	Biro Administrasi Keuangan	8
4	Biro Administrasi Sarana dan Prasarana	3
Jumlah		61

Sumber: Biro Pusat Administrasi UISU, 2021.

2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi,

Sugiyono (2010:130). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu perangkat yang sesuai dengan struktur organisasi Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara yang berjumlah 60.

Tabel 2.

Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Struktural Thn. 2021

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	Biro Administrasi Umum	44
2	Biro Administrasi Akademik	6
3	Biro Administrasi Keuangan	7
4	Biro Administrasi Sarana dan Prasarana	3
Jumlah		60

Sumber: Biro Pusat Administrasi UISU, 2021.

2.3. Uji Normalitas

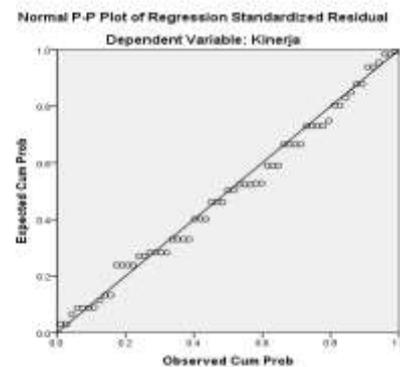
2.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

2.3.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Sugiyono (2013: 354), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.786	1.273
	Pelatihan	.739	1.353
	Pengembangan.Karir	.870	1.150

a. Dependent Variable: Kinerja

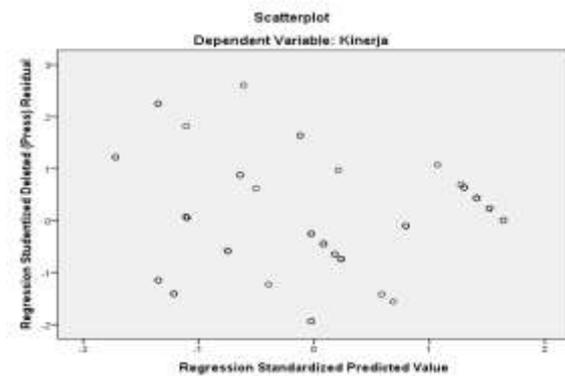
2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Sugiyono (2013: 354), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data

3.1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 *for windows* dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.042	3.412		.012	.990
	Pendidikan	.391	.063	.447	6.240	.000
	Pelatihan	.408	.071	.426	5.770	.000
	Pengembangan.Karir	.257	.064	.275	4.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,042 + 0,391X_1 + 0,408X_2 + 0,253X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (pendidikan) mempunyai nilai positif yaitu 0,391, hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Jadi bila dalam pekerjaan pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan tanggung jawab kerjanya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_2 (pelatihan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,408. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefisien X_3 (pengembangan karir) juga memiliki nilai positif yaitu 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin memperhatikan bagaimana pendidikan pegawai, pelatihan yang diberikan dan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawainya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

3.1.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.215	3	24.405	63.805	.000 ^b
	Residual	21.802	57	.382		
	Total	95.016	60			
<i>a. Dependent Variable: Kinerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Pengembangan.Karir, Pendidikan, Pelatihan</i>						

Pada tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 63,805 dan nilai signifikansi 0,000^b. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,805 > 2,760$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis

dalam penelitian ini yaitu bahwa Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

3.1.2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pendidikan	.391	.063	.447	6.240	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,122 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,122 >$

2,000) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pelatihan	.408	.071	.426	5.770	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,770 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah

2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,770 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel X_3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengembangan.Karir	.257	.064	.275	4.041	.000

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.17 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,041 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,041 > 2,000$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara.

3.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R *Square* atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.758	.618

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah-2021

Nilai R *Square* pada tabel diatas adalah 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa 77,1% variabel kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 22,9% tidak dilakukan penelitian.

4. Kesimpulan

- Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara
- Nilai R *Square* pada penelitian ini adalah 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa 77,1% variabel kinerja pegawai pada Pusat Administrasi Universitas Islam Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 22,9% tidak dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Flippo, Edwin B. 2012. **Manajemen Personalia**, Jilid 2. Edisi Keenam. Terjemahan M. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harsono. 2011. **Pembiayaan Pendidikan (Konsep Dasar Mikro, Meso, dan Makro)**. Yogyakarta: Surajajaya Press.
- Hasbullah. 2011. **Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar A Prabu. 2011. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rafika Aditama.
- _____. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. **Prilaku Budaya Organisasi, Edisi Revisi**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9**, dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

- Moehersono. 2010. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Edisi Revisi-cetakan pertama. Jakarta: Rajawali.
- _____. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali.
- _____. 2013. **Patologi Birokrasi: Apa Dan Bagaimana**. Jakarta: Rajawali.
- Mondy R Wayne. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2013. **Sistem Akuntansi**. Jakarta : Salemba Empat.
- Prabu, Sanjaya. 2013. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Bandung: Rineka Cipta.
- Ramdhani, Arif. 2011. **Penilaian Kinerja**. Jakarta: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Riduan, Akdon. 2017. **Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika**. Bandung: Alfabeta.
- Riva'i, Veithzal. 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, Agung. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2019.
- Siagian, Sondang P. 2016. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Simamora, Henry. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidja, Notoadmodjo. 2016. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekidjo. 2017. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi. 2012. **Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 1**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprianto, J. 2013. **Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Eddy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Tika H. Moh. Pabundu. 2016. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Tirtarahardja. 2015. **Pengantar Manajemen Pendidikan**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Triton, Prawira Budi. 2016. **Riset Statistik Parametik**. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2016. **Prilaku Dalam Organisasi** Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Arifin. 2014. **Evaluasi Pembelajaran Manajemen**. Jakarta: PT. remaja Rosda Karya.
- Zainun, Buchori. 2010. **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara