

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo

Langgeng Jatmiko¹, Pompong B. Setiadi², Sri Rahayu³

^{1,2,3} Magister Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

e-mail: langgeng.jatmiko9@gmail.com¹, pompong.pascasarjana@gmail.com²,
rahayu.mahardhika@gmail.com³

Abstrak

Kinerja dalam organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pendidikan, pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuisisioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di KPP Pratama Surabaya Wonocolo 150 orang. Teknik yang digunakan penelitian ini regresi linear berganda dengan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Hasil penelitian: Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai; Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin sering pekerja mendapat pelatihan semakin tinggi karyawan akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai; pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja artinya pengembangan karir yang jelas dan baik akan meningkatkan kinerja pegawai..

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

Performance in the organization determines the success or failure of the goals set. This study aims to determine the effect of education, training, career development on employee performance. The sampling technique used is a questionnaire, the population in this study is all 150 employees at KPP Pratama Surabaya Wonocolo. The technique used in this research is multiple linear regression with SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Research results: Education, training, and career development simultaneously have a significant effect on employee performance; Education has a positive effect on employee performance, meaning that the higher the level of employee education will have a positive impact on improving employee performance; Job Training has a positive effect on employee performance, meaning that the more often workers receive training, the higher the employee will have a positive impact on improving employee performance; Career development has a positive effect on performance, meaning that clear and good career development will improve employee performance.

Keywords : *Education, Training, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada masa era industri 4.0 seperti ini, perusahaan saat ini terdapat banyak tantangan yang dihadapi sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara cepat dan tepat. Bahwa dalam menghadapi tantangan 4.0 masyarakat dituntut untuk melihat sepenuhnya (*open mind*), mengerti sepenuhnya (*open heart*), dan menerima sepenuhnya (*open will*). Era ini merupakan revolusi keempat dari dunia perindustrian. Industri 1.0 ditandai dengan mekanisasi produksi untuk menunjang efektivitas dan efisiensi aktivitas manusia, selanjutnya pada Revolusi Industri 2.0 ditandai dengan produksi massal dan standarisasi

mutu. Industri 3.0 ditandai dengan penyesuaian massal dan fleksibilitas manufaktur berbasis otomasi dan robot. Industri 4.0 selanjutnya hadir menggantikan industri 3.0 dengan ciri big data, otomatisasi, komputasi awan, artificial intelligence (kecerdasan buatan), dan sebagainya.

Isyanto et al. (2013) menerangkan bahwa perusahaan harus mampu menghadapi adanya perubahan dan persaingan dengan memiliki Pegawai atau sumber daya manusia yang mampu untuk menguasai teknologi dengan cepat, lancar, adaptif serta responsif terhadap segala perubahan teknologi yang ada. Karena tanpa sifat adaptif terhadap perubahan maka berdampak pada kinerja.

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk program yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pegawai. Menurut Mursidi (2009:121) pendidikan dan pelatihan dapat memberikan pegangan bagi Pegawai dalam bersikap dan bertindak sehingga masalah dalam pekerjaan terselesaikan dengan tepat. Menurut Prajitiasari (2012:1) pendidikan dan pelatihan juga memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja Pegawai. Mufidah et al. (2014:1341) mengatakan bahwa pendidikan adalah program persiapan individu untuk mengetahui, mengenal dan mengembangkan cara berpikir yang lebih sistematis sedangkan pelatihan merupakan suatu pelaksanaan yang melibatkan banyak hal seperti pembelajaran, praktik kerja yang lebih baik, serta adanya pengalaman yang akan dialami oleh Pegawai. Kemudian Notoatmodjo (1998) mengatakan bahwa pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap sedangkan pendidikan menekankan pada kemampuan kognitif, efektif dan psikomotorik yang memerlukan perhatian yang seimbang. Harrison (2005) pun berpendapat bahwa pelatihan tenaga kerja telah menjadi kebutuhan mendesak bagi semua organisasi di negara berkembang.

Selain memperoleh pendidikan dan pelatihan, Pegawai atau tenaga kerja juga berkeinginan untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Untuk memperoleh posisi pekerjaan yang lebih baik, tenaga kerja membutuhkan pengembangan karir dengan potensi yang ada dalam diri mereka. Pegawai yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Ma'mun (2013:505) mengatakan bahwa pengembangan karir menjadi penting bagi Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan. Pengembangan karir sudah menjadi kebutuhan yang harus diterima Pegawai selain gaji atau pemberian bonus. Menurut Oduma dan Were (2014:2) standar hidup yang semakin baik menjadikan Pegawai tidak hanya menginginkan pekerjaan dan tunjangan yang biasa, namun mereka juga menginginkan karir yang dapat membuka minat, kepribadian, kemampuan yang selaras dengan seluruh situasi kehidupan Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo??
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo?
3. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo?

Sondang P. Siagian (1983:180) memberikan pengertian terhadap kedua istilah itu : Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart

yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan, Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan Pelatihan tentu memiliki tujuan baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi organisasi. Hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan menetapkan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya, dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat member perubahan kemampuan yang signifikan bagi peserta diklat dimaksud. Tujuan pendidikan dan latihan yang hendak dicapai yaitu berupa :

1. Bekerja Lebih Efisien.
2. Pengawasan Lebih Sedikit.
3. Lebih Cepat Berkembang.
4. Stabilitas Pegawai dan Penurunan Turn Over

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (career development) meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir. Manajemen karir (career management) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. (Simamora, 2001 dalam journalsdm.blogspot).

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Menurut Handoko (2000) dalam (Shaputra & Hendriani, 2015) tujuan dari pengembangan karir adalah :

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
3. Untuk mendorong pertumbuhan.
4. Untuk mengurangi penimbunan.
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
6. Untuk meningkatkan karir.

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal:

1. Pengembangan secara informal yaitu Pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa Pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena presentasi kerja Pegawai semakin besar di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik .
2. Pengembangan secara formal yaitu Pegawai ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang Pegawai.

Kinerja Pegawai

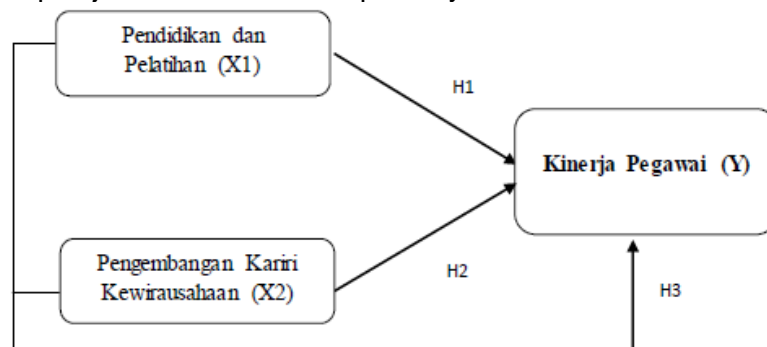
Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara..

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Menurut Sugiyono (2009: 227) Aspek tersebut antara lain:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of work).
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work).
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge).
4. Kerjasama Tim (Teamwork).
5. Kreatifitas (Creativity).
6. Inovasi (Innovation).
7. Inisiatif (Initiative).

Kerangka Konseptual

Model penelitian terdiri dari beberapa variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.



Gambar 3.1
Rancangan Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013) penelitian kuantitatif yaitu pendekatan secara ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan rumusan masalah, menyusun model, memperoleh data, membuat solusi, menguji solusi, menganalisis hasil, serta mengimplementasikan hasil dari penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi, Sugiyono (2014). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

$$Y = B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

B₁ : Stres kerja

B₂ : Disiplin kerja

B₃ : Lingkungan kerja

e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden diklasifikasikan menurut tingkat usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Klasifikasi masing-masing karakteristik responden dituangkan dalam suatu tabel distribusi frekuensi. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada bagian berikutnya, menurut masing-masing klasifikasi.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.1 sampai dengan 3.3 dengan jumlah 150 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan $<0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 1 Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan

No	Item Pernyataan	r (Pearson Corellation)	R Table
1	1	0,797*	0,3
2	2	0,662*	0,3
3	3	0,914*	0,3
4	4	0,452*	0,3
5	5	0,797*	0,3
6	6	0,662*	0,3
7	7	0,914*	0,3
8	8	0,914*	0,3
9	9	0,800*	0,3
10	10	0,800*	0,3
11	11	0,656*	0,3
12	12	0,800*	0,3
13	13	0,914*	0,3

* valid

Tabel 2 Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Item Pernyataan	r (Pearson Corellation)	R Table
1	1	0,776*	0,3
2	2	0,481*	0,3
3	3	0,621*	0,3
4	4	0,776*	0,3
5	5	0,776*	0,3
6	6	0,392*	0,3
7	7	0,621*	0,3
8	8	0,473*	0,3
9	9	0,776*	0,3
10	10	0,392*	0,3

* valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	r (Pearson Corellation)	R Table
1	1	0,838*	0,3
2	2	0,385*	0,3
3	3	0,869*	0,3
4	4	0,405*	0,3
5	5	0,385*	0,3
6	6	0,712*	0,3
7	7	0,437*	0,3
8	8	0,397*	0,3

* valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji reliabilitas dari 150 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variable Pendidikan dan pelatihan sebesar 0.943, pengembangan karir sebesar 0.799, Kinerja sebesar 0,694, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Item Pernyataan	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan	0,943	13	Reliabel
Pengembangan Karir	0,799	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,694	8	Reliabel

PEMBAHASAN

Pendidikan dan pelatihan dalam penelitian adalah pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu pelaksanaan, evaluasi dan implementasi sesuai Tabel 3.5.

Tabel 5 Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Pelaksanaan	7	2,77	Cukup
Evaluasi	3	3,12	Cukup
Implementasi	3	3,25	Cukup
Indikator rata-rata		3,05	Cukup

*) data diolah

Secara umum tanggapan dari Pegawai untuk variabel pendidikan dan pelatihan mendapat gambaran yang cukup, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rata-rata 3,05 dikategorikan cukup. Hal ini berarti pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo mendukung program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawainya, agar Pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir dalam penelitian adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator yaitu kualitas, jangka waktu, kehadiran dan kerjasama sesuai Tabel 3.6.

Tabel 6 Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Kualitas	4	3,03	Cukup
Jangka Waktu	2	2,66	Cukup
Kehadiran	2	2,41	Rendah
Kerjasama	2	2,92	Cukup
Indikator rata-rata		2,75	Cukup

*) data diolah

Indikator kualitas merupakan tanggapan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,03 terdapat pada indikator bahwa pengembangan karir sesuai dengan peraturan intansi. Kemudian pada urutan tertinggi kedua sebesar 2,92 dengan indikator Kerjasama. Dapat disimpulkan bahwa Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo dipersiapkan untuk menghadapi tugas dan tanggung jawab di masa yang akan datang sehingga ketika Pegawai dipromosikan untuk naik jabatan, maka pendidikan dan pelatihan yang dia dapat, bisa dijadikan bekal untuk menduduki jabatannya. Kemudian indikator yang mempunyai nilai rata-rata 2,66 dengan kategori cukup dan indikator jangka waktu, bahwa menurut responden perusahaan masih belum menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai, sehingga pusat pelatihan masih menggunakan jasa dari perusahaan lain. Indikator yang mempunyai rata-rata paling rendah yaitu kehadiran, bahwa menurut responden bahwa ketrampilan yang dimiliki responden belum sesuai dengan ketrampilannya. Secara umum tanggapan dari Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo untk variabel pengembangan karir dapat memberikan kesempatan kepada Pegawai dalam promosi jabatan, sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Kinerja Pegawai dalam penelitian adalah kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator yaitu Kuantitas, Pengetahuan, Inisiatif dan kerjasama sesuai tabel 3.7.

Tabel 7 Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Kuantitas	3	2,62	Cukup
Pengetahuan	1	2,60	Cukup
Inisiatif	2	2,81	Cukup
Kerjasama	2	2,87	Cukup
Indikator rata-rata		2,73	Cukup

*) data diolah

Indikator kerjasama dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,87 terdapat pada subindikator bahwa Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Kemudian untuk urutan selanjutnya yaitu indiktaor inisiatif dengan nilai rata-rata 2,81 dengan kategori cukup, bahwa respon memerlukan

berpikir kreatif untuk menunjang kerjanya, sehingga mereka tidak akan ketinggal dengan sesama Pegawai yang lain. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi ketiga yaitu kuantitas 2,62 dengan kategori cukup, bahwa Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Ini memandakan bahwa Pegawai tersebut memiliki totalitas dalam pekerjaannya. Sedangkan indikator yang paling rendah yaitu pengetahuan sebesar 2,60 dengan kategori cukup. Dalam hal ini dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat menambah ketrampilan atau pengetahuan Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo, yang pengetahuan dari masing-masing Pegawai berbeda-beda. Secara umum tanggapan dari Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo untuk variabel kinerja Pegawai mendapatkan gambaran cukup, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rata-rata 2,73 dikategorikan cukup. Hal ini berarti bahwa kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo memiliki kinerja yang cukup hal ini dengan didukung dengan kuantitas, pengetahuan, inisiatif serta kerjasama yang baik antara bawahan dan pimpinan dan sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. Maksudnya bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika variabel pendidikan dan pelatihan (X1) naik maka kinerja karyawan juga akan naik dengan asumsi bahwa variabel pengembangan karir adalah konstan. Hasil temuan ini didukung dengan beberapa indikator yaitu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, evaluasi dan implementasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pelatihan yang didapat dapat mendukung pekerjaan mereka.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Surabaya Wonocolo. Maksudnya bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika variabel pengembangan karir naik maka kinerja karyawan juga akan naik dengan asumsi bahwa variabel pendidikan dan pelatihan adalah konstan. Hasil temuan menunjukkan bahwa perkembangan karir dengan melihat kualitas pekerjaan pegawai, kedisiplinan, serta dapat bekerja dalam tim sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo.
3. Pendidikan dan Pelatihan serta pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. Hal ini berarti bahwa Pendidikan dan pelatihan serta Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai serta pengembangan karir (jenjang karir) yang pasti sesuai dengan peraturan pemerintah maka semakin meningkat kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Brantas. 2009. Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmarani, M.K. 2012. Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Mathis, Robert dan John H. Jackson, 2009, Human Resource Management Edisi 10, salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Runtuuwu.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Eresco, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat..
- Kaseger Regina Gledy, (2013) Pengembangan Karir Dan self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square, Jurnal Emba, ISSN 2303-1174, Vol 1, No 4, Hal 906-916.
- Renaldy, dkk, 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 15, No 5, Hal 635-644.
- Hasbullah, R., & Moeins, A. "The Influence of Professionalism, Achievement Motivation And Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency".
- Hon, Alice H. Y. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Performances. Journal Tourism Management.
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 20(1), 27-38.
- Sakta Dahmiri, 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, Jurnal Mankeu Universitas Jambi, Vol 3, No 1, Hal 374-463.
- H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). "Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3).
- Sugiarti, G. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang". Serat Acitya, 1(2), 73.
- Sugiyono. 2011. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wiratama, I. Nyoman Jaka Alit, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. " Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (2013).