



Pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Komitmen Kerja Pegawai

Riesta Utami¹⁾ dan Sugiyanto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: ¹⁾riestautami@gmail.com; ²⁾dosen00495@unpam.ac.id

Abstract

The results of this study indicate that: 1) Working period has no influence and is not significant on Career Development. 2) Education level has a significant influence on Career Development. 3) Working period and level of education have an effect on career development. 4) Working period has a significant influence on Employee Work Commitment. 5) Education level has a significant influence on Employee Work Commitment. 6) Career Development has a significant influence on Employee Work Commitment. 7) Working period, level of education and career development affect employee work commitment

Keywords: Working Period, Education Level, Career Development, Employee Work Commitment.

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa: 1) Masa Kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir. 2) Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir. 3) Masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir. 4) Masa Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai. 5) Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai. 6) Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai. 7) Masa kerja, tingkat pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai.

Kata Kunci: Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir, Komitmen Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam pekerjaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas pokok melayani, mengawasi dan memfasilitasi hak-hak masyarakat di bidang pendidikan sekaligus menjalankan tujuan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Komitmen kerja adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang

memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Robert dan Kinicki dalam jurnal Rori, dkk., 2021:506).

Menurut Mulyadi dalam Udik dan Farida (2017:76), mendefinisikan bahwa komitmen adalah kesediaan personel untuk menginvestasikan perhatian dan pengetahuannya kepada pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dalam Zakiul dkk (2017:62), komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi jika ia merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut. Sebaliknya, seorang pegawai yang memiliki komitmen yang rendah jika ia tidak merasa bagian dari organisasi itu. Komitmen yang dimiliki seorang pegawai bertumbuh dan berkembang sesuai pengenalan terhadap organisasi, lama bekerja dalam organisasi itu, imbalan yang diterimanya dan partisipasinya dalam organisasi tersebut.

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Karena pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir diantaranya masa kerja dan tingkat pendidikan.

Faktor yang pertama yaitu masa kerja, masa kerja juga dapat disebut pengalaman kerja. Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Dari pengalamannya seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang berhasil dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena sebagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasar pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya. Diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu rendahnya pengalaman kerja pegawai pada organisasi tersebut kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja pegawai, Ketut Edy Wirawan (2016:2).

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ardana (2014:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Pengembangan sumber daya manusia, Pemeliharaan sumber daya manusia, dan Penggunaan sumber daya manusia.

Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Suma'mur P.K., 2010:71). Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur dalam Sa'adah, dkk., 2021:517). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.

Masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Semakin lama karyawan bekerja mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, hal ini juga mempengaruhi motivasi seseorang. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (dalam Malau & Eliska, 2020:5). Menurut Koesindratmono (dalam Malau & Eliska, 2020:5) Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Sedangkan menurut As'ad dalam Ignasia Sely Soaputty (2010:17) masa kerja adalah lamanya waktu seorang tenaga kerja bekerja di dalam suatu organisasi.

Tingkat Pendidikan

Menurut Ahmad D. Marimba dalam Moh. Haitami Salim & Syamsul Kurniawan (2012:27) menjelaskan dalam bukunya bahwa merumuskan pendidikan sebagai bimbingan atau didikan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan anak didik, baik jasmani maupun ruhani, menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Menurut Flippo (dalam Lubis, 2017:120) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Hasibuan (2013:69), mengemukakan bahwa pendidikan adalah meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Dewi, dkk (2016:3) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler (2013:327) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi terhadap eksplorasi karir individu, pembentukan diri, kesuksesan dan pemenuhan diri. Menurut Widodo (2015:53), Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:69) bahwa "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan". Sedangkan Grennhaus, et al dalam Adekola (2011:9) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian

tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan.

Komitmen Kerja

Menurut Mowday (2012:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Menurut Steers dan Porter (2013:520) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2012:371) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik asosiatif-kuantitatif, yang menekankan pada analisis data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, sementara bentuk rumusan hipotesisnya menggunakan rumusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri dan tidak membuat perbandingan atau hubungan, Sugiyono (2016:86).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan dilihat dari segi kesahihan atau validitas.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:121), "validitas adalah tingkat kehandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan". Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subyek

X = Skor Item

Y = Skor Total

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Item

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Total

Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur realibilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau

diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2013:48).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi sebaran data yang normal atau tidak, menurut pendapat yang diungkapkan oleh Ghozali (2016:73), model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Imam Ghozali (2016:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak dijumpai korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model uji regresi, Ghozali (2016:150).

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%) artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Hubungan variabel independen dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikansi korelasi product moment) yaitu dengan membandingkan ttabel dengan thitung. Adapun rumus yang digunakan menurut (Sugiyono, 2016:184) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Probabilitas (Jumlah distribusi t)

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel/responden

r² = Koefisien determinasi

Uji Hipotesis dengan membandingkan thitung dengan ttabel

- Apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji F (Uji Secara Silmutan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2013:98). Menurut (Sugiyono, 2016:257) dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas. Koefisien determinasi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar (persen) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun besarnya

$$KD = r^2 \times 100\%$$

kontribusi dari X terhadap nilai Y dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi antara X dan Y (yang dikuadratkan)

100% : Pengalihan yang di prosentasikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,266	5,654		6,414	,000
1 Masa Kerja (X1)	-,048	,076	-,060	-,632	,529
Tingkat Pendidikan (X2)	,328	,086	,366	3,838	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber : Analisis Data 2022

Tabel 2. Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,138	,120	5,14794

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X2), Masa Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber : Analisis Data 2022

Berdasarkan tabel Koefisien Path I di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Masa Kerja (X₁) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Masa Kerja (X₁) tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar -0.048 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0.632 dan t_{tabel} sebesar 1,984, maka -0.632 < 1,984 dengan probabilitas sebesar 0.529 (0.529 > 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja (X₁) tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Tingkat Pendidikan (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.328 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.838 dan t_{tabel} sebesar 1,984, maka 3.838 > 1,984 dengan probabilitas sebesar 0.000 (0.000 < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Masa Kerja (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₂) dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.138. Artinya bahwa 13.8% variabel Pengembangan Karir (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Masa Kerja (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₂). Sedangkan sisanya 86.2% variabel Pengembangan Karir (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Masa Kerja (X₁), Tingkat Pendidikan (X₂) dan Pengembangan Karir (Y) terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z)

Tabel 3. Hasil Koefisien Path II

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	71,148	3,624	19,635	,000	
1 Masa Kerja (X1)	,136	,041	,202	3,309	,001
Tingkat Pendidikan (X2)	,211	,049	,281	4,283	,000
Pengembangan Karir (Y)	-,690	,055	-,825	-12,563	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Pegawai (Z)

Tabel 4. R square

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,640	2,75582

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (Y) , Masa Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja Pegawai (Z)

Sumber : Analisis Data 2022

Berdasarkan tabel Koefisien Path II di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Masa Kerja (X₁) terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Masa Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja Pegawai (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.136 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.309 dan t_{tabel} sebesar 1,984, maka 3.309 > 1,984 dengan probabilitas sebesar 0.001 (0.001 < 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z).

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Tingkat Pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja Pegawai (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.211 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.283 dan t_{tabel} sebesar 1,984, maka $4.283 > 1,984$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z).

Pengaruh Pengembangan Karir (Y) terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Pengembangan Karir (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja Pegawai (Z). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar -0.690 dengan nilai t_{hitung} sebesar -12.563 dan t_{tabel} sebesar 1,984, maka $-12.563 > 1,984$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai (Z).

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Masa Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Pengembangan Karir (Y) dapat dilihat dari R Square yaitu sebesar 0.651. Artinya bahwa 65.1% variabel Komitmen Kerja Pegawai (Z) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Masa Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Pengembangan Karir (Y). Sedangkan sisanya 34.9% variabel Komitmen Kerja Pegawai (Z) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyimpulkan:

1. Masa kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir.
2. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.
3. Masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir.
4. Masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
5. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
6. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
7. Masa kerja, tingkat pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 - 8696
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adekola, Bola. 2011. "Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees", Australian Journal of Business and Management Research, Vol. 1 No. 2
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Tulus, Moh. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Alex, Nitisemito. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

- Andrew W. Ghillyer. 2016. Etika Bisnis. Mc Graw Hill Education.
- Anggoro, Dwi Utomo. 2014. Pengaruh *Word of Mouth Communication* terhadap minat beli konsumen Kartu Seluler Prabayar IM3 (Studi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwerojo). Universitas Muhammadiyah Purwerojo
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jakarta: Prenhalindo.
- Dewi, Desak Ketut Ratna., Suwendra, I Wayan & Yulianthini, Ni Nyoman. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4.
- Dewi, Sinthia., Bagia, I Wayan., & Susila, Gede Putu Agus Jana. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4.
- Febrianti, F. D., Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2020). Green Intellectual Capital Conservatism Earning Management, To Future Stock Return As Moderating Stock Return (Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Idx For The Period Of 2014-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 141-154.
- Sugiyanto, S., Febrianti, F. D., & Suropto, S. (2020). Good Corporate Governance And Tax Avoidance To Cost Of Debt With Growth Opportunityas Moderating (Empirical Study On Manufacturing Company And Finance Service Listed In Idx 2015-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 123-140.
- Sugiyanto, S. (2022). The effect of the audit opinion, financial distress, and good corporate governance on audit delay. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 72-82
- Sugiyanto, S., & Febrianti, F. D. (2021). The effect of green intellectual capital, conservatism, earning management, to future stock return and its implications on stock return. *The Indonesian Accounting Review*, 11(1), 93.
- SUGIYANTO, S. (2018). Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 82-96.
- Sugiyanto, E. M. (2018). Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model Of Banking: Eviden From Indonesia.
- Syafrizal, S., & Sugiyanto, S. (2022). Pengaruh Capital Intensity, Intensitas Persediaan, dan Leverage terhadap Agresivitas Pajak (Studi pada Perusahaan Pertambangan Terdaftar Idx 2017-2021). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 829-842.