




### ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN PEGAWAI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI PELATIHAN DI BADAN PEMELIHARA KEAMANAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Jerry Prasetyo<sup>1</sup>, Zaharuddin<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
jerryprasetyo8@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja, serta menguji peran mediasi pelatihan dalam hubungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Data dikumpulkan dari 150 responden dan dianalisis menggunakan uji t, uji F (ANOVA), koefisien determinasi, serta uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai thitung 9,105 &gt; ttabel 1,984 dan signifikansi 0,000. Pengembangan Karir juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai thitung 8,820 &gt; ttabel 1,984 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai Fhitung 172,425 &gt; Ftabel 2,66 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,697 menunjukkan bahwa 69,7% variasi Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Selain itu, hasil uji Sobel dengan nilai Z sebesar 12,58 (p &lt; 0,05) menunjukkan bahwa pelatihan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan.</p>
<b>ISSN-E:</b> 2962-4746 <b>ISSN-P:</b> 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v4i2.591	<b>Kata Kunci:</b> Kepribadian Pegawai, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

## PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai di Baharkam Polri dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah aspek kepribadian. Pegawai dengan tingkat kesadaran dan disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat stabilitas emosional yang rendah mungkin mengalami kesulitan dalam menangani tekanan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami sejauh mana kepribadian pegawai memengaruhi prestasi kerja di Baharkam Polri, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Namun, dalam realitasnya, terdapat berbagai fenomena yang menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di Baharkam Polri masih menghadapi tantangan. Salah satu fenomena yang terjadi adalah adanya ketimpangan dalam prestasi kerja antarpegawai yang disebabkan oleh perbedaan kepribadian dan tingkat pengembangan SDM yang diterima. Beberapa pegawai menunjukkan dedikasi dan kinerja yang tinggi, sementara yang lain masih mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

Pengembangan SDM juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Program pelatihan dan pengembangan

yang tidak merata serta kurangnya kesempatan bagi sebagian pegawai untuk mengikuti peningkatan kompetensi dapat menyebabkan disparitas dalam kemampuan kerja. Beberapa pegawai yang mendapatkan pelatihan lebih intensif menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang mendapatkan akses terhadap program pengembangan tersebut.

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai Kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik dari pegawainya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik. Pengelolaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan dikembangkan sebab organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan dapat meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai suatu tujuan Robin (2013). Melalui perencanaan karir, setiap individu

mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan - kesempatan yang secara realistis tersedia Mondy (2019).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek kepribadian sebagai salah satu faktor kunci. Dengan demikian, Baharkam Polri dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2018:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Sedangkan menurut Frinces (2021:120) menjelaskan sumber daya manusia adalah salah satu sumber untuk menciptakan keunggulan komparatif organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif organisasi secara totalitas.

Simamora dalam Sutrisno (2019:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Handoko (2021:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2019:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". Sedangkan menurut Hasibuan (2021:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Desseler (2019:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2022) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungannya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan jangka panjang dan strategis (Komarudin Sastradipoera, 2019:37)

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Menurut Mondy (2020:228) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan dalam jenjang organisasi.

Menurut Siagian (2019:316) "pengembangan karir adalah seseorang karyawan ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun". Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karir adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik.

### **Pengertian Kepribadian**

Robbins, Judge (Terjemahan Angelica dkk, 2018:127), menyatakan bahwa kepribadian (*personality*) merupakan

keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang, Jahja, (2021:67) berpendapat bahwa kepribadian merupakan kualitas perilaku individu yang tampak dalam melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungannya secara unik. Menurut Allport (hurluck,1978) kepribadian merupakan susunan sistem psikofisik yang dinamis dalam diri individu yang unik dan mempengaruhi penyesuaian dirinya terhadap lingkungan. Muin, Nurseha (2019:21), menyatakan bahwa kepribadian itu tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang. Sikap seseorang akan lebih jelas diterangkan dengan tingkah laku dan dalam hubungannya dengan situasinya. Konsep kepribadian yang dikemukakan di atas mengindikasikan juga bahwa bagaimana perilaku seseorang ketika merespon atau mereaksi lingkungannya. Kepribadian bersifat dinamis atau kepribadian dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi dimana seseorang berada. Bisa dikatakan kepribadian seseorang sangat penting halnya apalagi di dalam organisasi, dimana apabila kepribadian karyawan atau pegawai tersebut baik maka organisasinya akan berhasil dan tujuan organisasinya dapat tercapai.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Sutrisno, 2019) *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup

sekaligus segi-segi *effort, job performance, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja*. Sedangkan menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2019) yang menyatakan bahwa *job performance* adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019:151). Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (2019, p150) Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Suprihatiningrum (2022:5) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Hermawati (2022:112) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Secara umum prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Hasibuan (2019:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (knowledge, skill, attitude/behavior) karyawan agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Gary Dessler (2015:273), "Pelatihan adalah proses yang mengajarkan karyawan baru atau yang sedang dalam masa kerja, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka." Sedangkan menurut Flipppo (1984), "Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job." Artinya, pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan tertentu.

Simamora (2004) juga menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau organisasi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah aktivitas terencana yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pemberian materi-materi kerja yang relevan, agar mereka mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan

diteliti. Populasi bisa berupa individu, kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Baharkam Polri sebanyak 300 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah populasi yang ada, maka diambil sampel sebanyak 150 di Baharkam Polri sebagai responden dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada

responden mengenai Pengaruh Kepribadian Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja di Baharkam Polri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju       | Skor 5 |
| b) Setuju              | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju        | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju        | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

#### 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variabel Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk

pernyataan positif maupun negatif.

**Metode Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

**Pengujian Validitas**

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{hasil}$  positif serta  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{hasil}$  negatif dan  $r_{hasil} < r_{tabel}$  atau pun  $r_{hasil}$  negatif  $> r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (5%).

**Uji Reliabilitas Instrumen**

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus

Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{S^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai  $r_{alpha}$  positif dan  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b) Apabila nilai  $r_{alpha}$  negatif dan  $r_{alpha} < r_{tabel}$  ataupun  $r_{alpha}$  negatif  $> r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

**Analisis Regresi Berganda**

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis

dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

### Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

### Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh

dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Kepribadian Pegawai (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari hasil perhitungan statistik variabel Kepribadian Pegawai (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.300 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,105 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984, maka  $9,105 > 1,984$  dengan probabilitas sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian Pegawai (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

##### **Pengaruh Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari hasil perhitungan statistik variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.307 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,820 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984, maka  $8,820 > 1,984$  dengan probabilitas sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 172.425 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk N = 150 sebesar 2.66. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $172.425 >$  2.66, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kepribadian Pegawai (X<sub>1</sub>), dan Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Sedangkan besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Kepribadian Pegawai (X<sub>1</sub>), dan Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.697. Artinya bahwa 69.7% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kepribadian Pegawai (X<sub>1</sub>), dan Pengembangan karir (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 30.3% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan nilai Z Sobel sebesar 12.58 ( $p < 0.05$ ), dapat disimpulkan bahwa mediasi oleh pelatihan secara statistik signifikan. Artinya, kepribadian yang baik hanya akan berdampak optimal terhadap

prestasi kerja bila diimbangi dengan pelatihan yang tepat. Ini menguatkan teori Human Capital yang menyatakan bahwa investasi pada pelatihan akan meningkatkan kompetensi aktual individu.

Pelatihan secara statistik terbukti memediasi penuh hubungan antara Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja. Ini menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja sangat bergantung pada seberapa baik pelatihan diberikan kepada pegawai.

### SIMPULAN

Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.300 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,105 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984, maka  $9,105 > 1,984$  dengan probabilitas sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengembangan karir ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.307 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,820 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,984, maka  $8,820 > 1,984$  dengan probabilitas sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 172.425 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $N = 150$  sebesar 2.66. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $172.425 > 2.66$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ), dan Pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Sedangkan besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ), dan Pengembangan karir ( $X_2$ ) dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.697. Artinya bahwa 69.7% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kepribadian Pegawai ( $X_1$ ), dan Pengembangan karir ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 30.3% variabel Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pelatihan terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara Kepribadian Pegawai dan Prestasi Kerja. Pengembangan Karir ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Pelatihan (Z), Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa mediasi ini signifikan secara statistic.

### DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja

- Rosdakarya
- Ahmad, Nur Rofi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang.
- Alek S. Nitisemito, 2019, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Amran, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.
- Ardansyah, 2018. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah“.
- Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep *Suryana* Natawiria & Riduwan. 2020. Statistika Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- B *Flippo, Edwin*. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Bernardin, H. John*. 2019. *Human Resources Management: An Experiential Approach*, 3rd edition, McGraw-Hill/Irwin, New York
- Cicilia Sri Rahayu. (2019). “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat”.
- Danial, E dan Nana Warsiah*. 2019. Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: Lab. PKn UPI Bandung.
- Dessler dan Huat Tan. 2022. *Human Resource Management: An Asia Perspective*, 2nd ed. Singapore: Pearson Education South Asia
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. 2020. Metodologi Penelitian Kualitatif. Cetakan. Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.
- Eka Suryaningsih Wardani. (2019), Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.
- Erlina, Sri Mulyani, 2019. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama USU Press, Medan.
- H. Hadari Nawawi, 2020; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hady, D. H. (2019). Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kotabumi Lampung Utara.
- Handoko, Hani. 2017, Manajemen Personalialia,
- Hani. T. Handoko (2017). Mengukur kepuasan kerja. Jakarta. Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora (2022), Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate

- Publisher  
Hermawati (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Husein, Umar. 2018. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2019). *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*.
- Miller. L.M. 2020. *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Penisahaan Modern*. Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 2022. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung:Rosa Karya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2019. *Good Corporate Culture sebagai Inti dari Good. Corporate Governance*
- Mudrajad Kuncoro (2017), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga Jakarta
- Nasution, Mulia, 2021. *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- Reza, Regina Aditya, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*.
- Rivai. 2022. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sofa, F. 2019, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit: Airlangga University Press, Surabaya
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. 2019. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Suprihatiningrum, Jamil. (2022). *Strategi Pembelajaran*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tri Hapsari, Yunita. 2021. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Assalam Hypermarket Solo*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2021:391) *dalam Organization Culture*. Dehan Supandi dan Alain D. Wiatmana, 2009
- Yuliana, Ita dan Ariefientoro, Teguh,

2022, Analisis Pengaruh  
Kepemimpinan, Motivasi, dan  
Disiplin terhadap kinerja karyawan  
PT Adira Kredit Cabang Semarang.  
Yuwono, dkk. 2018. *Psikologi Industri dan  
Organisasi*. Surabaya : Universitas  
Airlangga