



ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIER DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ALOR

Petronela Berta Bery¹, Theresia Lounggina Luisa Peny², Hermayanti³,
Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor dengan populasi seluruh pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, uji F atau uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Secara parsial variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,044. Secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang ditandai dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,023. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000. Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pengembangan karier, dan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor adalah sekitar 77,20%.

Keywords: *pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, budaya kerja, kinerja pegawai*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Bery, P., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIER DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.A), 348-363. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14951>

PENDAHULUAN

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan budaya kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi pemerintah termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan instansional. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Alor sebagai Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab kepada Bupati dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangannya yaitu bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara, maka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, berdedikasi tinggi, serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Kinerja yang profesional akan menghasilkan kualitas kerja yang bagus serta diperlukan peningkatan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dari segala aspek.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu Pengembangan karier yang merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karier yang diinginkan menjadi hal penting untuk dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Kantor yang tidak mempunyai rencana pengembangan karier bagi para pegawainya merupakan kantor yang tidak menilai pegawai sebagai aset penting bagi kantor tersebut, karena mengembangkan karier merupakan hak bagi setiap pegawai.

Budaya kerja adalah suatu sikap batin yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus ($N = n$) yaitu semua Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang berjumlah 36 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis tujuan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji

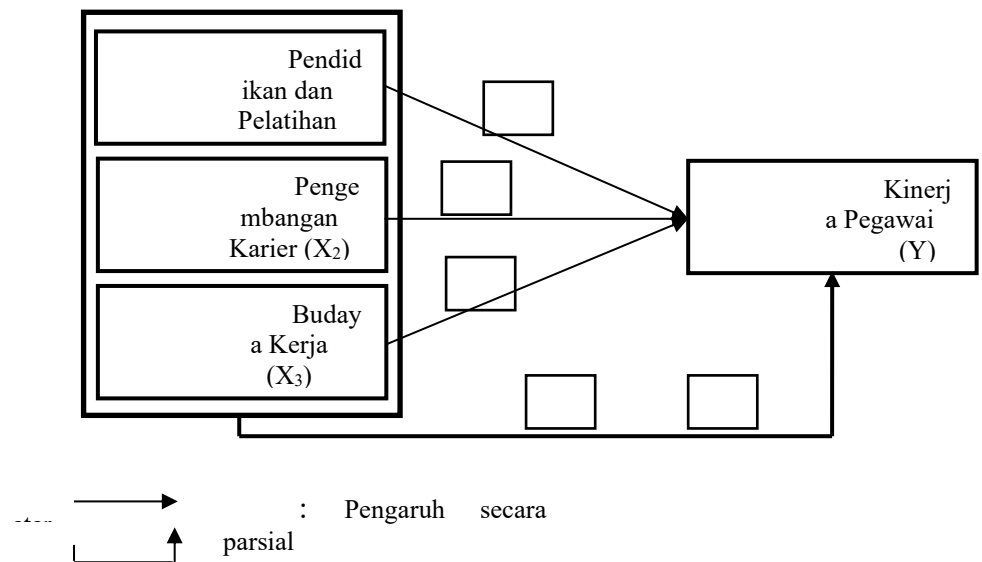
kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji f.

Hipotesis penelitian sebagai berikut : (1) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor. (2)

Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

(3) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor. (4)

Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karier dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistic deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 16 for Windows*.

1. Identitas responden

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	47,22
2	Perempuan	19	52,78
	Total	36	100,00

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dalam tabel diatas, diketahui bahwa dari 36 orang responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (47,22%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (52,78%). Dengan demikian responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 19 orang (52,78%).

b. Deskripsi responden berdasarkan umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 25	4	11,11
2	26 – 30	14	38,89
3	31 – 35	4	11,11
4	36 – 40	4	11,11
5	41 – 45	4	11,11
6	46 – 50	4	11,11
7	≥ 51	2	5,56
	Total	36	100,00

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan usia antara 20 – 25 tahun, antara 31 – 35 tahun, antara 36 – 40 tahun, antara 41 – 45 tahun dan antara 46 – 50 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (11,11%), yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 14 orang (38,89%), dan responden yang berumur diatas 51 tahun sebanyak 2 orang (5,56%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 25 – 50 tahun. Pegawai yang berusia 51 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kemapanan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu. (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
----	--------------------	-----------	----------------

1	SD Sederajat	0	0,00
2	SMP Sederajat	0	0,00
3	SMA Sederajat	14	38,89
4	Diploma III	5	13,89
5	Sarjana (S1)	15	41,67
6	Magister (S2)	2	5,56
	Total	36	100,00

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Pada tabel diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 14 orang (38,89%), Diploma III (D-3) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,80%, tingkat pendidikan strata satu (S1) sebanyak 15 orang (41,67%) dan responden strata dua (S2) sebanyak 2 orang (5,56%). Dengan ini menunjukkan bahwa pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 daripada pendidikan yang lainnya.

d. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan hasil analisis, maka deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 10	13	36,11
2	11 – 20	15	41,67
3	21 – 30	5	13,89
4	≥ 31	3	8,33
	Total	36	100,00

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor, yaitu responden yang memiliki masa kerja 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 15 orang (41,67%)

2. Hasil Uji Instrumen

2.1 Hasil Uji Kuesioner

2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Ridwan, 2017) uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Syarat yang ditetapkan adalah 0,300, dengan kriteria uji validitas adalah :

1. Jika nilai $r \geq 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah valid dan dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik
2. Jika nilai $r < 0,3$ maka jawaban pernyataan adalah tidak valid dan tidak dapat dipakai pada tahapan uji asumsi klasik

Hasil uji validitas terhadap variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

a. Hasil Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,648	0,300	Valid
2	0,589	0,300	Valid
3	0,546	0,300	Valid
4	0,788	0,300	Valid
5	0,523	0,300	Valid
6	0,720	0,300	Valid
7	0,633	0,300	Valid
8	0,670	0,300	Valid
9	0,533	0,300	Valid
10	0,807	0,300	Valid

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 10 (Sepuluh) pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai semuanya memiliki nilai r-hitung lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka semua pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Alor.

b. Hasil Uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan (X₁)

Hasil uji validitas variabel pendidikan dan pelatihan terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (X₁)

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Kesimpulan
1	0,638	0,300	Valid
2	0,511	0,300	Valid
3	0,739	0,300	Valid
4	0,642	0,300	Valid
5	0,591	0,300	Valid
6	0,459	0,300	Valid
7	0,746	0,300	Valid
8	0,484	0,300	Valid
9	0,506	0,300	Valid
10	0,409	0,300	Valid
10	0,409	0,300	Valid

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dalam tabel diatas diketahui bahwa dari 10 (Sepuluh) pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid sehingga mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variable pendidikan dan pelatihan bagi kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Alor.

c. Hasil Uji validitas variabel pengembangan karier (X_2)

Hasil uji validitas variabel pengembangan karier terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	Syarat	Kesimpulan
1	0,501	0,300	Valid
2	0,426	0,300	Valid
3	0,486	0,300	Valid
4	0,416	0,300	Valid
5	0,405	0,300	Valid
6	0,470	0,300	Valid
7	0,407	0,300	Valid
8	0,730	0,300	Valid
9	0,425	0,300	Valid
10	0,432	0,300	Valid

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dalam tabel diatas diketahui bahwa dari 10 (Sepuluh) pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karier semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid sehingga mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variable pengembangan karier bagi kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Alor.

d. Hasil Uji validitas variabel budaya kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel budaya kerja terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	Syarat	Kesimpulan
1	0,551	0,300	Valid
2	0,475	0,300	Valid
3	0,452	0,300	Valid
4	0,417	0,300	Valid
5	0,451	0,300	Valid
6	0,408	0,300	Valid
7	0,560	0,300	Valid
8	0,504	0,300	Valid
9	0,615	0,300	Valid
10	0,462	0,300	Valid

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dalam tabel diatas diketahui bahwa dari 10 (Sepuluh) pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja semuanya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian maka semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid sehingga mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variable budaya kerja bagi kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Alor.

1. Hasil Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah *Alpha Crinbach's* . syarat yang ditetapkan adalah sebesar 0,600 dengan kriteria uji reliabilitas adalah :

1. Jika nilai Alpha Cronbach's lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpha Cronbach's $\geq 0,6$) maka jawaban pernyataan adalah Reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach's kurang dari 0,6 (Alpha Cronbach's $< 0,6$) maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai terbaca dalam table berikut :

Tabel 9
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Kesimpulan
Kinerja pegawai (Y)	0,847	0,600	Reliabel
Pendidikan dan pelatihan (X ₁)	0,759	0,600	Reliabel
Pengembangan karier (X ₂)	0,795	0,600	Reliabel
Budaya kerja (X ₃)	0,707	0,600	Reliabel

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari syarat yang ditetapkan sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabel yaitu di atas dari *Cronbach Alpha*.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui keberadaan data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu varibel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunya distribusi normal atau tidak normal. Hasil uji normalitas terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
		S tatistic	S tatistic	S tatistic	St d. Error
Unstandardized Residual	36	.600	.393	.403	.768
Valid (listwise)	36				

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, maka nilai rasio skewness adalah sebesar 1,5267 (0,600 / 0,393) dan nilai rasio kurtosis adalah sebesar 0,5247 (0,403 / 0,768). Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai rasio skewness maupun nilai rasio kurtosis berada diantara nilai -2 dan +2 ($-2 > 1,5267$ dan $0,5247 < +2$), maka dapat disimpulkan bahwa data primer dari penelitian ini telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas (*multicolinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi diantara variabel-variabel bebas atau independen didalam model regresi berganda. Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor). Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$, dan nilai VIF ≥ 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi / tidak layak dilakukan analisis regresi linear berganda
2. Jika nilai Tolerance $\geq 0,1$, dan nilai VIF ≤ 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan tidak adanya gejala multikolinearitas pada model regresi/layak dilakukan analisis regresi linear berganda

Hasil uji multikolinearitas terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.199	7.602		.158	.876		
Pendidikan & Pelatihan	.011	.100	.874	0.135	.000	.957	1.045
Pengembangan Karier	.271	.129	.184	2.096	.044	.924	1.082
Budaya Kerja	.308	.129	.214	2.396	.023	.892	1.122

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Dari perhitungan pada tabel terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 sedangkan nilai dari toleransi lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Glejzer dipakai untuk menguji nilai heteroskedastisitas data. Kriteria yang dipakai adalah :

1. Jika nilai signifikansi pada uji Glejzer $\geq 0,05$, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas (terjadi monokedastisitas = nilai varians bagus)
2. Jika nilai signifikansi pada uji Glejzer $< 0,05$, maka terjadi masalah heterokedastisitas (nilai varians tidak bagus).

Hasil uji heterokedastisitas terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandar dized Coefficients		Stan dardized Coefficien ts	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5. 442	4. 445		1. .224	. 230
Pendidikan & Pelatihan	.0 32	.0 58	.419	. 552	. 516
Pengembangan Karier	.0 08	.0 76	.018	. 105	. 917
Budaya Kerja	.0 65	.0 75	.148	. 867	. 392

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas diketahui bahwa nilai *signifikansi* (sig) dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan budaya kerja lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah *heteroskedastisitas*.

4. Uji linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah :

1. Jika nilai signifikansi pada linearity $\geq 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
2. Jika nilai signifikansi pada linearity $< 0,05$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

Rangkuman hasil uji linearitas terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 13
Rangkuman Hasil Uji Lineartas

Variabel	Signifika n	Alpha	Kesimpula n
Kinerja pegawai dengan pendidikan dan pelatihan	.097	0,05	Linier
Kinerja pegawai dengan pengembangan karier	.076	0,05	Linier
Kinerja pegawai dengan budaya kerja	.467	0,05	Linier

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Data dalam tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* (sig) dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan budaya kerja lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan merupakan analisis yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah atau persoalan penelitian dan pengujian hipotesis. Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan budaya kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Alor.

Hasil analisis regresi linier berganda terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.199	7.602		.158	.876
Diklat	1.011	.100	.874	0.135	.000
Pekar	.271	.129	.184	2.096	.044
Buker	.308	.129	.214	2.396	.023

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,199 + 1,011X_1 + 0,271X_2 + 0,308X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai 1,199 yang merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat), pengembangan karier (Pekar) dan budaya kerja (Buker), maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor sudah ada sebesar 1,199.
2. Nilai 1,011 merupakan nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) dinaikkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 101,1% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
3. Nilai 0,271 merupakan nilai koefisien regresi variabel pengembangan karier (Pekar). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karier (Pekar) dinaikkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 27,1% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
4. Nilai 0,308 merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (Buker). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja (Buker) dinaikkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 30,8% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, uji F atau uji simultan dan koefisien determinasi.

1. Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yakni pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % atau 0,05. Pengujian dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi uji t (sig) masing-masing variabel dengan nilai alpha (α) dengan kriteria :

1. Jika nilai signifikan uji t lebih besar dari alpha ($\text{sig} > \alpha$), maka H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan uji t kurang dari atau sama dengan alpha ($\text{sig} \leq \alpha$), maka H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji t atau uji parsial terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 15
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.199	7.602		.158	.876
Diklat	1.011	.100	.874	10.135	.000
Pekar	.271	.129	.184	2.096	.044
Bu	.308	.129	.214	2.396	.023

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama: pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

Variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

2. Hipotesis kedua: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

Variabel pengembangan karier (Pekar) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,044 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karier (Pekar) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

3. Hipotesis ketiga: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

Variabel budaya kerja (Buker) mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,023 lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja (Buker) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

2. Uji F atau uji simultan

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat yakni pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % atau 0,05. Pengujian dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi uji t (sig) masing-masing variabel dengan nilai alpha (α) dengan kriteria :

1. Jika nilai signifikan uji F lebih besar dari alpha ($\text{sig} > \alpha$), maka H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan uji F kurang dari atau sama dengan alpha ($\text{sig} \leq \alpha$), maka H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji t atau uji parsial terbaca dalam tabel berikut :

Tabel 16
Hasil uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	405.476	3	135.159	6.219	.000 ^a
Residual	119.413	32	3.732		
Total	524.889	35			

Sumber: data primer olahan peneliti, 2024

Hipotesis keempat: Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa 0,05 dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat, artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000.
2. Secara parsial variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,044.
3. Secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang ditandai dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,023.
4. Secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier dan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000.
5. Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan, variabel pengembangan karier (Kepar), dan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Alor adalah sekitar 77,20%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>

- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230-244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>