

Pengaruh *Education And Training, Career Development, dan Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Pada Kantor Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan Surabaya

Prayoti Restu Wardani*, Noviaty Kresna D., Lanny Kusuma W.

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya, Raya Kalirungcut, Surabaya 60293

*Corresponding author: danis.restu@gmail.com

Abstract — This study aims to prove the effect of education and training, career development, and job satisfaction on employee performance at National Drug and Food Control Office of Surabaya. The object of this research is the employee (ASN) at National Drug and Food Control Office of Surabaya because the employee's performance is not only related to its stakeholders or just businessmen but also closely related to product safety guarantees for public health. This type of research includes basic research and uses a quantitative research approach. Data retrieval of respondents was done through an online questionnaire. The respondents used in this study were 112. The analysis in this study is multiple linear regression that is to determine the effect of education and training, career development, and job satisfaction on employee performance. The results of this study indicate education and training, career development, and job satisfaction simultaneously influence employee performance at National drug and Food Control Office of Surabaya. While partially the results of this study indicate that there is a positive and significant influence of education and training on employee performance indicated by the t value of 2.443 > t table. Similar results were also shown by job satisfaction variables that showed a positive and significant effect on employee performance, indicated by the t value of 4.848 > t table. But the career development variable showed no significant effect on employee performance indicated by the t value of 1.034 < t table

Keywords: Career Development, Education and Training, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *education and training, career development, dan job satisfaction* terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Obyek penelitian ini adalah karyawan (ASN) pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya karena kinerja karyawannya tidak hanya berhubungan dengan *stakeholdernya* yaitu para pelaku usaha tetapi juga berhubungan erat dengan jaminan keamanan produk untuk kesehatan masyarakat. Jenis penelitian ini termasuk *basic research* dan menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Pengambilan data responden dilakukan melalui kuesioner *online*. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 112 orang ASN. Analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh *education and training, career development, dan job satisfaction* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan *education and training, career development, dan job satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *employee performanc* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Sedangkan secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *education and training* terhadap *employee performance* ditunjukkan dengan nilai t hitung 2.443 lebih besar dari t tabel. Hasil serupa juga ditunjukkan variabel *job satisfaction* yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* ditunjukkan dengan nilai t hitung 4.848 lebih besar dari t tabel. Namun pada variabel *career development* menunjukkan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap *employee performance* ditunjukkan dengan nilai t hitung 1.034 lebih kecil dari t tabel.

Kata kunci: Career Development, Education and Training, Employee Performance, Job Satisfaction

Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan aset utama yang berperan aktif dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Karyawan sebagai sumberdaya dalam organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusinya melalui kinerja (*performance*) untuk kemajuan organisasi. Mastrangelo *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menekankan

bahwa efektivitas suatu organisasi terdiri atas kinerja yang efisien dari masing-masing karyawannya. Dapat dipastikan kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Kinerja dapat ditingkatkan diantaranya melalui *education and training* seperti yang dinyatakan oleh Soeroto (2003) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari efektifitas kerja yang meningkat. Kinerja juga dapat ditingkatkan melalui program *career development* seperti yang dinyatakan oleh Harlie (2011) yaitu dengan perkembangan suatu organisasi, maka perlu upaya untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dengan memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan jalur karier dan meningkatkan kinerja. *Job satisfaction* juga merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Hakim *et al.*, (2001) menegaskan bahwa *job satisfaction* terkait dengan *employee performance*, oleh karena itu *job satisfaction* mempunyai pengaruh pada pertumbuhan organisasi.

Menurut data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik pada Februari 2019, jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia mencapai 139,36 juta jiwa dengan status bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai menempati posisi teratas dengan persentase 39,13 persen dibandingkan dengan status pekerjaan yang lain. Para pekerja atau sumberdaya manusia ini menempati banyak sektor bidang usaha, dengan jumlah terbesar yaitu pekerja di sektor pertanian dengan jumlah persentase 29,46 persen, sektor perdagangan 18,92 persen serta dibawah 15 persen terdapat sektor industri pengolahan, akomodasi dan makan minum, sektor jasa, transportasi pergudangan, dan administrasi pemerintah. (www.bps.go.id, 2019 diakses pada 1 Maret 2020, pukul 15.20).

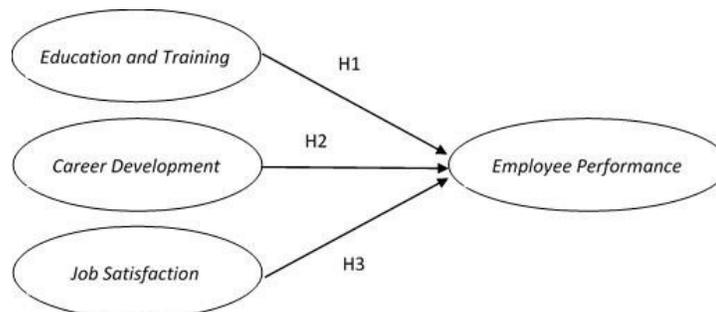
Salah satu sektor yaitu sektor administrasi pemerintahan dengan persentase 3,98 persen, hal ini berarti sekitar 5,1 juta jiwa penduduk Indonesia bekerja sebagai pegawai pemerintahan atau disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Para ASN tersebut tersebar di Kementerian/Lembaga yang ada pada sistem pemerintahan, salah satu ASN Lembaga yang memiliki banyak keterkaitan dengan sumberdaya manusia atau pekerja sektor lain yaitu ASN yang bekerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Dalam menjalankan tugas dan fungsi dibidang pengawasan obat dan makanan sesuai peraturan perundang-undangan di wilayah Jawa Timur, para ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya bekerja sama dengan sumberdaya manusia pada sektor lain seperti sumberdaya manusia sektor pertanian untuk meningkatkan mutu pangan bagi masyarakat, kerja sama dengan sektor perdagangan dan industri pengolahan untuk meningkatkan keamanan produk pangan, obat, obat tradisional dan kosmetika, sehingga kesehatan masyarakat lebih terjamin. Pengawasan produk obat dan makanan tidak hanya dilakukan selama proses produksi berlangsung, dalam proses distribusi dan sarana juga dilakukan pengawasan untuk menjamin pelaku industri menjalankan aturan sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan keterkaitan yang begitu banyak dengan sumberdaya manusia pada sektor lain, maka kinerja (*performance*) sumberdaya manusia atau ASN pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya ini menjadi menarik untuk diteliti karena kinerja ASN tidak hanya berhubungan dengan *stakeholder* pelaku usaha tetapi juga berhubungan erat dengan jaminan keamanan produk untuk kesehatan masyarakat.

Menurut hasil wawancara yang dimuat pada laman berita online finance.detik.com tanggal 6 Juni 2017, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyampaikan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menjadi masalah utama dalam menjalankan tugas. Untuk itu, pemerintah telah

menyiapkan program peningkatan kompetensi, perbaikan tunjangan, serta evaluasi yang cukup ketat untuk mengawasi kinerja PNS tersebut (sumber : <https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns> diunduh pada 1 Maret 2020). Untuk meningkatkan kinerja ASN dalam rangka reformasi birokrasi, pemerintah melaksanakan program pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan diantaranya melalui Bimbingan Teknis (Bimtek), dan sosialisasi yang teknisnya dilaksanakan pada masing-masing instansi. Sedangkan untuk program peningkatan karir ASN, pemerintah telah mengatur bahwa ASN akan naik pangkat secara reguler setiap empat tahun sekali, promosi menjadi pejabat struktural, serta sudah terdapat lelang jabatan untuk menduduki posisi struktural tertentu untuk menghindari jual beli jabatan karena prosesnya dilaksanakan secara terbuka. Sedangkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, telah ada tunjangan kinerja yang besarnya tergantung dari penilaian dan evaluasi kinerja ASN tersebut, program tunjangan kinerja ini diharapkan dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja. (sumber : www.bkn.go.id , 2019)

Pada penelitian Wahyuni (2016) pada 90 orang pegawai negeri di lingkungan Departemen Pendidikan Kantor Gowa, menyatakan hipotesis pada variabel *education and training*, *career development* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*, dan pada hasil penelitian memberikan fakta bahwa *education and training*, *career development* dan *job satisfaction* memberikan hasil positif dan signifikan pada *employee performance* Departemen Pendidikan Kantor Gowa. Namun pada penelitian yang dilakukan Otoo *et al.*, (2019) yang dilakukan pada 700 orang karyawan di tiga industri farmasi di negara Ghana, hipotesis awal yang menyatakan bahwa *career development* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* memberikan hasil penelitian yang sebaliknya. Pada penelitian Otoo *et al.*, (2019) memberikan fakta bahwa *career development* tidak berdampak pada *employee performance* industri farmasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016), dengan menggunakan obyek penelitian pada karyawan atau yang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya untuk mengetahui pengaruh *education and training*, *career development*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) ASN tersebut. Peneliti ingin mengetahui faktor mana yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*).



Gambar 1. Model Penelitian
 Sumber: Wahyuni .(2016)

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H1.** *Education and trining* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya
- H2.** *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya
- H3.** *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian dasar (*basic research*) yang membahas tentang pengaruh dari variabel *education and training*, *career development*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari *education and training*, *career development*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal (*causal research*) yang meneliti hubungan variabel *education and training*, *career development*, dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dikarenakan pengolahan data yang menghasilkan angka, dan pengumpulan data menggunakan metode survey dengan mengumpulkan data langsung dari responden melalui pengajuan kuesioner.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Data didapat dari menyebarkan kuesioner *online* dan diisi oleh responden yaitu karyawan yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Kuesioner terdiri dari beberapa pernyataan dan hasilnya akan dipergunakan untuk mengukur dan menilai dalam penelitian ini.

Aras yang dipakai untuk mengukur yaitu aras interval, yaitu aras pengukuran untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang untuk mengetahui tingkat persetujuan terhadap serangkaian pernyataan. Pilihan jawaban pada aras interval ini disusun dengan menggunakan skala *Likert*, dimana terdapat 5 pilihan skala yang terdiri dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS) yang disimbolkan dengan rentang angka dari 1 sampai dengan 5, dimana : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) cukup setuju, (4) setuju, (5) sangat setuju. Tingkatan ini berlaku jika pernyataan berbentuk positif dan terbalik jika pernyataan berbentuk negatif.

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Target populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Karakteristik dari populasi yang dipilih yaitu telah berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan telah mendapatkan atau mengikuti program pengembangan sumberdaya manusia di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Hal ini dikarenakan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 hak yang dapat diperoleh ASN menurut antara lain gaji dan tunjangan, cuti, penilaian pelaksanaan pekerjaan, pengembangan kompetensi, perlindungan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Sehingga jika belum berstatus sebagai ASN maka karyawan belum mendapatkan hak sesuai peraturan tersebut.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, dengan jenis *non-probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan metode pengolahan data regresi linier berganda (*multiple linear regressions*) guna mengetahui secara langsung pengaruh variabel prediktor terhadap variabel prediktan. Pengolahan data ini dibantu dengan menggunakan *software* yaitu SPSS 24 *for windows*.

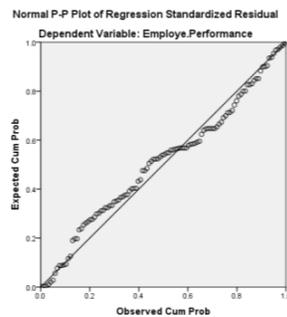
Hasil

Hasil penyebaran kuesioner secara *online* ke responden yaitu karyawan Aparatur Sipil Negara kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya yaitu, dari 115 respon yang masuk, sebanyak 112 respon yang dapat dipertanggungjawabkan. Kuesioner yang dianggap layak dan dapat dipertanggungjawabkan adalah kuesioner dengan responden yang sesuai dengan persyaratan didalam pengisiannya dan tidak mengisinya secara sembarangan (penilaian peneliti). Respon yang masuk telah melebihi ketentuan minimal yaitu sebanyak 100 kuesioner.

Pengujian validitas dilakukan pada 112 kuesioner yang memenuhi persyaratan. Uji validitas pada kuesioner digunakan untuk menguji apakah setiap indikator dapat mengukur variabel yang hendak diukur dengan tepat atau cermat. Sebuah indikator dikatakan valid apabila hasil korelasi *Pearson* antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai minimal sebesar 0,3 atau memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil uji validitas pernyataan variabel *Education and Training, Career Development, Job Satisfaction* dan *Employee Performance* memiliki nilai korelasi *Pearson* lebih dari 0,300 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Education and Training, Career Development, Job Satisfaction* dan *Employee Performance* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan mengolah 112 kuesioner yang memenuhi persyaratan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah tiap indikator yang digunakan handal (*reliable*) atau menunjukkan adanya konsistensi jawaban yang dihasilkan. Cara menguji reliabilitas adalah dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel. Dinyatakan reliabel jika *cronbach's alpha* memiliki nilai minimal 0,6. Hasil uji semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0.6. Pengujian dari 112 responden telah dinyatakan lolos dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas diperoleh hasil seperti pada gambar 2.



Gambar 2

Grafik *Normal Plot* Uji Normalitas

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

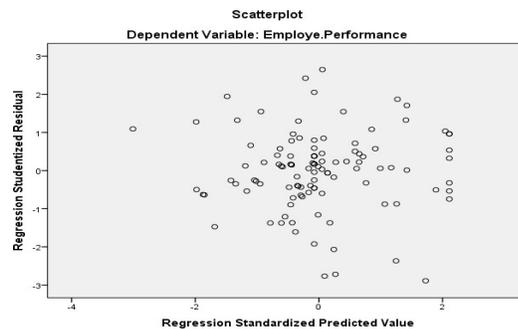
uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal. Selanjutnya uji normalitas juga dapat menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $\geq 5\%$ atau $0,05$, nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebesar 0.458 atau $45,8\%$, maka nilai residual telah normal.

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji multikolinearitas adalah untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak, dimana jika terjadi gejala multikolinearitas maka model regresi akan bias. Mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF melebihi angka 10 , maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Tabel 1
Uji Gejala Multikolinieritas Variabel Bebas

Variabel	Collineriaty Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Education and Training</i>	.435	2.298	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Career Development</i>	.432	2.313	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Satisfaction</i>	.448	2.234	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variansi (persebaran data) data konstan (homokedastis) atau tidak (heteroskedastis). Data yang baik seharusnya homokedastis, yaitu tidak terdapat perbedaan variansi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen lainnya. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan membuat grafik *scatterplot*. Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah saja, dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Artinya variansi data telah konstan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, atau telah memenuhi syarat homoskedastisitas.



Gambar 3
Grafik *Scatter Plot* Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda, dengan *Employee Performance* sebagai variabel prediktan (Y'), dan variabel prediktornya yaitu *Education and Training* ($X1$), *Career Development* ($X2$), dan *Job Satisfaction* ($X3$). Hasil analisis regresi pengaruh *Education and Training*, *Career Development*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Koefisien Regresi

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	
1	(Constant)	
	<i>Education.Training</i>	.241
	<i>Career.Development</i>	.102
	<i>Job.Satisfaction</i>	.471

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

Model regresi tersebut menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

$$Y' = 0,241X1 + 0,102 X2 + 0,471X3$$

1. Koefisien $b_1 = 0,241$ berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Education and Training* ($X1$), maka dapat meningkatkan variabel *Employee Performance* (Y') di Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya sebesar 0,241. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara *Education and Training* dengan *Employee Performance*.
2. Koefisien $b_2 = 0,102$ berarti jika variabel lain tetap dan ada peningkatan 1 satuan variabel *Career Development* ($X2$), maka variabel *Employee Performance* (Y') di Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya meningkat sebesar 0,102. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara *Career Development* dengan *Employee Performance*.
3. Koefisien $b_3 = 0,471$ berarti jika variabel lain tetap dan ada peningkatan 1 satuan variabel *Job Satisfaction* ($X3$), maka variabel *Employee Performance* (Y') di Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya meningkat sebesar 0,471. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance*.

Uji F dilakukan guna menguji secara keseluruhan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel prediktan. Hasil dari uji F dapat dilihat dari nilai F-hitung dan nilai signifikansinya pada tabel 3, dimana nilai F hitung > F tabel dan signifikansi yang kurang dari 5% atau 0,05 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

Tabel 3
Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.176	3	5.059	43.032	.000 ^b
Residual	12.696	108	.118		
Total	27.872	111			

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa semua variabel prediktor (*Education and Training*, *Career Development*, dan *Job Satisfaction*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya sebagai variabel prediktan, dengan nilai F hitung 43,032 > F tabel sebesar 2.69 dan tingkat signifikansi 0,000 atau *p-value* <0,05.

Uji t dilakukan guna menguji secara parsial hubungan antara variabel prediktan dengan variabel prediktor. Hasil uji t dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel dan signifikansi yang ditampilkan pada tabel 4.19. Nilai signifikansi yang kurang dari 5% atau 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel prediktor terhadap variabel prediktan.

Tabel 4
Hasil Uji t

Hipotesis	T	Signifikansi	Keterangan
H1 (+) ET → EP	2.443	0.016	Hipotesis Terdukung
H2 (+) CD → EP	1.034	0.303	Hipotesis Tidak Terdukung
H3 (+) JS → EP	4.848	0.000	Hipotesis Terdukung

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

Pada tabel 4, variabel *Education and Training* memiliki nilai t hitung sebesar 2.443 dengan signifikansi dan 0,016. Dengan nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t tabel sebesar 1.982 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menandakan bahwa *Education and Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya sehingga H1 diterima. Variabel *Career Development* memiliki nilai t hitung 1.034 dan signifikansi sebesar 0,303. Dengan hasil t hitung < t tabel yaitu nilai t tabel sebesar 1.982 dan signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan hasil H0 tidak dapat ditolak atau H2 tidak dapat diterima. Hal ini berarti bahwa *Career Development* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance* Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Otoo *et al.*, (2019) yang juga menyatakan bahwa *Career Development* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Wahyuni (2016) yang menyatakan *Career Development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dalam penelitian Wahyuni (2016) menganalisis, karyawan yang memiliki peluang tinggi untuk meningkatkan karirnya akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan organisasi yang memiliki model sistematis dalam pengembangan karir karyawan akan memiliki kinerja yang baik Milkovich dan Boudreau (1998) dalam Otoo *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa sistem pengembangan karir yang terencana dengan baik berdasarkan prestasi menghasilkan motivasi tinggi di antara karyawan, yang berdampak pada kinerja. Sebagai pedoman pengembangan karir Pegawai Negeri berpedoman pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 yang mengatur tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural dan Pola karir. Dalam Peraturan Pemerintah ini juga mengatur persyaratan untuk PNS dapat mengembangkan karirnya lebih lanjut dalam jabatan struktural dengan juga mempertimbangkan dan memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki. Hasil variabel *career development* terhadap *employee performance* pada penelitian ini masih memerlukan

pengkajian kembali sebelum dapat menarik kesimpulan yang general, meskipun sudah ada penelitian lain yang hampir sama namun sebagian hasil dari penelitian lain tersebut memberikan hasil berbeda-beda. Variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai t hitung sebesar 4.848 dengan signifikansi dan 0,000. Dengan nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t tabel sebesar 1.982 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menandakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya sehingga H3 diterima.

Koefisien determinasi (R^2) bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel prediktor (*Education and Training, Career Development, dan Job Satisfaction*) terhadap variabel prediktan (*Employee Performance*), dengan kata lain variabel *R square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel prediktor secara simultan kepada variabel prediktan (Raharjo, 2019).

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738	.544	.532	.342862

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,544 atau 54,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Education and Training, Career Development, dan Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Employee Performance* sebesar 54,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Menurut Raharjo (2019) penelitian yang menggunakan data primer (survei) yang bersifat *cross-section* yang mendapatkan hasil $R^2 > 20\%$ dapat dikatakan sudah cukup baik.

Diskusi

Hasil Uji t menyatakan variabel *Education and Training* memiliki nilai t hitung sebesar 2.443 dengan signifikansi dan 0,016. Dengan nilai t hitung > t tabel yaitu nilai t tabel sebesar 1.982 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menandakan bahwa *Education and Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya sehingga H1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016), yang memperoleh hasil penelitian bahwa variabel prediktor *Education and Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prediktan *Employee Performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soeroto (2003) yang menyatakan bahwa *Education and Training* berpengaruh untuk meningkatkan *Employee Performance*, yang dapat dilihat dari efektifitas kerja karyawan yang meningkat. Dengan dasar temuan hubungan antara *Education and Training* dengan *Employee Performance* yang terbukti signifikan dan positif maka dapat dilihat bahwa responden yang merupakan karyawan pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya telah mendapatkan program *Education and Training* yang tepat. Program *Education and Training* yang tepat oleh responden dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang diberikan dalam program *Education and Training* dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Responden juga merasa program *Education and Training* yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pelatihan (*training needs*) dan juga telah ada kesesuaian atau keterkaitan antara pengetahuan dengan

keterampilan dibutuhkan dalam program pelatihan, sehingga program *Education and Training* yang dilaksanakan oleh organisasi sudah tepat sasaran dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika program *Education and Training* yang dilaksanakan sudah tepat seperti ini maka *Employee Performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya juga akan sangat tinggi.

Pada tabel 4 untuk Variabel *Career Development* memiliki nilai t hitung 1.034 dan signifikansi sebesar 0,303. Dengan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu nilai t tabel sebesar 1.982 dan signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan hasil H_0 tidak dapat ditolak atau H_2 tidak dapat diterima. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Otoo *et al.*, (2019) yang juga menyatakan bahwa *Career Development* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. Dengan dasar temuan hubungan antara *Career Development* dengan *Employee Performance* yang terbukti positif namun tidak signifikan, maka hasil ini pun tidak sejalan dengan hasil penelitian Harlie (2011) yang menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa setiap karyawan dapat meningkatkan karirnya, maka karyawan tersebut harus berusaha untuk mengelola diri mereka sendiri, tidak menyerah pada nasib dan tidak juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Perencanaan karir yang baik untuk mengembangkan karier dapat dilakukan antara lain dengan membuat rencana karir, yaitu apa yang harus dilakukan untuk mencapai level tertentu, karyawan juga harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Gilley *et al.*, (2009) pun juga berpendapat bahwa intervensi pengembangan karir membantu dalam membangun kemitraan antara organisasi dan karyawannya, memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dapat dilihat bahwa responden yang merupakan karyawan pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya selama bekerja dalam organisasi telah memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karirnya dalam program *Career Development* antara lain sudah mendapatkan program pelatihan untuk peningkatan keterampilan/skill agar kinerja karyawan meningkat dan dapat meningkatkan karir kedepannya, serta telah terdapat dukungan dari organisasi dalam menyusun strategi pengembangan diri karyawan melalui arahan-arahan yang dibutuhkan. Namun hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *Career Development* tidak berpengaruh banyak pada peningkatan kinerja karyawan (*Employee Performance*). Dari hasil penelitian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden pada objek penelitian ini yaitu karyawan pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya tidak memberikan dukungan pada variabel *Career Development* terhadap *Employee Performance* sehingga pada hipotesis : H_0 tidak dapat ditolak, karena memperoleh hasil yang tidak signifikan yang berarti *Career Development* tidak mempengaruhi *Employee Performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya.

Selanjutnya untuk variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai t hitung sebesar 4.848 dengan signifikansi dan 0,000. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu nilai t tabel sebesar 1.982 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ini menandakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya sehingga H_3 diterima. Hasil

pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa variabel prediktor *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prediktor *Employee Performance*. Hal ini sejalan dengan Siengthai *et al.*, (2016) yang menyatakan strategi departemen sumberdaya manusia untuk memobilisasi kinerja karyawan secara signifikan adalah ketika organisasi memastikan kepuasan kerja karyawannya. Dengan dasar temuan hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance* yang terbukti signifikan dan positif maka dapat dilihat bahwa responden yang merupakan karyawan pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya telah merasa puas dan positif terhadap berbagai faktor tugas dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi untuk organisasi. Hal ini dapat dilihat dari respon positif terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan antara lain karyawan merasa puas dengan penerimaan gaji, karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, karyawan puas dengan dukungan dan arahan yang didapatkan dari atasan langsung dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, karyawan puas dengan rekan kerja yang mudah diajak bekerjasama, karyawan puas dengan promosi yang diterima selama bekerja, dan karyawan puas dengan fasilitas dan sarana kerja yang mendukungnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika karyawan sudah merasakan *Job Satisfaction* dalam berbagai faktor dalam pekerjaan seperti ini maka *Employee Performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya juga akan sangat tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *education and training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan program *education and training* dengan tepat dan sesuai kebutuhan pelatihan karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan (*employee performance*) juga akan semakin tinggi.

Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas dan positif terhadap berbagai faktor tugas dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi untuk organisasi.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa program *Career Development* dalam organisasi kurang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (*Employee Performance*). Hasil variabel *career development* terhadap *employee performance* pada penelitian ini masih memerlukan pengkajian kembali sebelum dapat menarik kesimpulan yang general, meskipun sudah ada penelitian lain yang hampir sama namun sebagian hasil dari penelitian lain tersebut memberikan hasil berbeda-beda. Seperti pada penelitian Otto *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh *Career Development* terhadap peningkatan kinerja karyawan (*employee performance*) guna mendapatkan bukti empiris tambahan.

Meskipun demikian, ketiga variabel prediktor yang diuji secara bersama-sama dalam penelitian ini yaitu variabel *education and training*, *Career Development* dan *Job*

Satisfaction memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *employee performance*, sehingga model dalam penelitian ini dianggap layak untuk digunakan.

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi yaitu kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya bahwa dengan program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang tepat sasaran akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sangat berguna bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga penulis merekomendasikan agar organisasi yaitu kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan karyawan pada semua jabatan yang ada sehingga karyawan memperoleh program pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan yang akan menghasilkan kinerja karyawan terkait bidang pengawasan obat dan makanan yang lebih optimal. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa organisasi telah memenuhi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan seperti gaji, rasa bangga akan pekerjaan, atasan langsung, rekan kerja, promosi dan sarana serta fasilitas pendukung sehingga karyawan merasa puas dan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk organisasi. Untuk itu organisasi juga perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang memicu kepuasan tersebut untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat seperti kenaikan gaji, pemberian *reward* dan promosi jabatan untuk karyawan yang berprestasi sesuai hasil penilaian kinerja, serta meningkatkan fasilitas dan sarana kerja seperti alat-alat laboratorium dengan teknologi terbaru untuk lebih membantu dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan pengujian laboratorium terkait bidang pengawasan obat dan makanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *career development* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya. Oleh karena karyawan pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Surabaya tidak memberikan dukungan pada variabel *Career Development* terhadap *Employee Performance* sehingga organisasi perlu lebih membangun komunikasi dengan karyawan untuk memberikan berbagai arahan dan wawasan pengembangan karir individu serta memberikan dukungan pengembangan karir ke jenjang yang lebih tinggi kepada setiap karyawan berdasarkan prestasi kerja bukan hanya berdasarkan senioritas. Organisasi hendaknya memberikan kesempatan pengembangan karir melalui pengembangan kompetensi seperti memberikan berbagai macam diklat pada karyawan sesuai kebutuhan jabatan. Dengan kompetensi karyawan yang tinggi makan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan akan tinggi dan akan memicu peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yaitu: dapat mencoba penelitian pada karyawan badan usaha atau organisasi lainnya atau meneliti dengan cakupan yang lebih besar yaitu wilayah Indonesia untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *education and training*, *career development* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*, menyelidiki dan memperluas faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti sistem penilaian kinerja (*performance appraisal system*), sistem kompensasi (*compensation system*), desain ulang pekerjaan (*job redesign*) karena dengan mengetahui lebih banyak faktor-faktor akan lebih mudah menentukan langkah-langkah yang harus dibuat organisasi dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan. Serta penelitian selanjutnya dapat melanjutkan model penelitian dengan mengukur kinerja organisasi melalui peran mediasi kinerja karyawan untuk mengetahui efek langsung kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi.

Pustaka Acuan

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Amin, M., Khairuzzaman Wan Ismail, W., Zaleha Abdul Rasid, S. and Daverson Andrew Selemani, R. (2014). *The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a Public University*, *The TQM Journal*, Vol. 26 No. 2, pp. 125-142. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2011-0062>
- Dessler, Gary. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hassan, Saira. (2016). *Impact of HRM Practices on Employee's Performance*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 6, No.1, January 2016, pp. 15–22
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Kedua)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Otoo, F. and Mishra, M. (2018). *Influence of human resource development (HRD) practices on hotel industry's performance*. *European Journal of Training and Development*, Vol. 42 No. 7/8, pp. 435-454. Retrived from <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2017-0113>
- Otoo, F. and Mishra, M. (2018). *Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises*. *European Journal of Training and Development*, Vol. 42 No. 7/8, pp. 517-534 Retrived from <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>
- Otoo, F., Otoo, E., Abledu, G. and Bhardwaj, A. (2019). *Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance*. *European Journal of Training and Development*, Vol. 43 No. 1/2, pp. 188-210 Retrived from <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0096>
- Siengthai, Sununta . and Patarakhuan Pila-Ngarm, (2016). *The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance, Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 4 Issue: 2, pp.162-180, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Soeroto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:LP3ES
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyuni, Nur. (2016). *Effect of Education and Training, Career Development and Job Satisfaction of Employee Performance at the Department of Education Office of Gowa*. *Journal of Education and Vocational Research*. Vol. 7, No. 1, pp. 14-20, March 2016

- <https://www.bps.go.id/publication/2019/05/31/4a6b3b44a64b3250c10f2d36/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2019.html> (diunduh pada 1 Maret 2020, pukul 15.20)
- <https://nakertrans.jogjaprovo.go.id/resources/download/194/23.%20KEADAAN%20TENAGA%20KERJA%20FEBRUARI%202019%20SUMBER%20BRS%20BPS%20DIY.pdf> (diunduh pada 1 Maret 2020, pukul 15.25)
- <https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331/blak-blakan-menpan-rb-soal-kinerja-pns> (diunduh pada 1 Maret 2020, pukul 20.15)
- <https://www.bkn.go.id/laman-reformasi-birokrasi-badan-kepegawaian-negara> (diunduh pada 5 Maret 2020, pukul 22.00)
- https://www.pom.go.id/new/admin/dat/Laporan_Tahunan_BBPOm_Surabaya_2018_Edited-min.pdf (diunduh pada 5 Maret 2020, pukul 23.00)