Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara Pada KPP Bea Dan Cukai Kediri

Fridha Amalia Safitri[1], Ahmad Thontowi[2]
[1]Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri
[2]STIE Kendal
Email: amaliasafitri@gmail.com

Abstract

Career development for civil servants is an important component of human resource management because it is associated with competency improvement, job readiness, and sustainable organizational performance. This study examines the effects of Education and Training on Career Development among civil servants at the Kediri Middle-Type Customs and Excise Supervision and Service Office. The study employed a quantitative, verificative, explanatory research design. The population consisted of 82 employees, and 70 employees were selected using purposive sampling based on three criteria: not being assigned outside the city, serving in executive positions, and being under 50 years of age. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4.0. The results show that Education has a positive and significant effect on Career Development ($\beta = 0.552$; $t = 7.386$; $p < 0.001$), while Training also has a positive and significant effect ($\beta = 0.434$; $t = 5.569$; $p < 0.001$). The R^2 value for Career Development is 0.845, indicating that Education and Training explain 84.5% of its variance. Education is the dominant predictor with an f^2 value of 0.911, while Training has an f^2 value of 0.563; both are categorized as large effects according to the criteria applied in the thesis. The study concludes that improving educational qualifications and the quality of training programs can strengthen civil servants' career development opportunities. Interpretation should nevertheless consider the incomplete discriminant validity and the Training construct's Cronbach's Alpha of 0.698.

Keywords: education; training; career development.

A. Latar Belakang Teoritis

Kualitas sumber daya Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah. ASN dituntut memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan adaptasi yang memadai agar mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara profesional. Pendidikan dan pelatihan menjadi dua instrumen pengembangan sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan kapasitas pegawai dan menyiapkan mereka menghadapi kebutuhan jabatan yang terus berkembang.

Pendidikan memberikan landasan pengetahuan dan kemampuan berpikir yang mendukung pelaksanaan tugas maupun kesiapan pegawai menempati posisi yang lebih tinggi. Simamora (2004) menempatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai kegiatan yang berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi dan karir. Samsudin (2006) juga menjelaskan pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pelatihan berperan dalam memperbarui keterampilan pegawai sesuai perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan organisasi. Pada konteks ASN, pendidikan dan pelatihan tidak hanya diperlukan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas saat ini, tetapi juga untuk memenuhi persyaratan jabatan dan mendukung mobilitas karir. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menempatkan pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari pembinaan PNS untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan.

Harter (2022) menggambarkan quiet quitting sebagai kondisi ketika pegawai hanya menjalankan tuntutan minimum pekerjaan dan mengalami keterputusan psikologis dari pekerjaan. Pada sisi lain, Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 mengenai efisiensi belanja berpotensi memengaruhi ruang anggaran bagi program pengembangan kompetensi. Kondisi tersebut memperkuat pentingnya memastikan pendidikan dan pelatihan benar-benar terhubung dengan kebutuhan kerja serta jalur karir pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan kecenderungan hubungan positif antara

pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Gunawan (2018) menemukan pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karier PNS. Supeni (2021) menunjukkan pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Ulya et al. (2023) juga menemukan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Patriosa et al. (2024) membuktikan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ASN. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini menguji pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pendidikan dan Pengembangan Karir

Pendidikan merupakan proses pengembangan pengetahuan, pola pikir, dan kompetensi yang mendukung kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dalam penelitian ini, Pendidikan direpresentasikan melalui tingkat pendidikan formal, kesesuaian pendidikan, dan kompetensi yang diperoleh dari pendidikan. Semakin relevan pendidikan dengan tuntutan jabatan, semakin besar peluang pegawai memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk promosi, penugasan strategis, dan jenjang karir yang lebih tinggi. Temuan Supeni (2021) dan Patriosa et al. (2024) mendukung adanya hubungan antara pendidikan dan pengembangan karir.

H1: Pendidikan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Penelitian ini menggunakan aspek tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan manfaat pelatihan. Pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis dan mempersiapkan pegawai memenuhi persyaratan jabatan. Gunawan (2018), Ulya et al. (2023), dan Patriosa et al. (2024) memberikan dukungan empiris terhadap peran pelatihan dalam pengembangan karir.

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, bersifat verifikatif, dengan metode explanatory research. Objek penelitian adalah pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Populasi penelitian terdiri atas 82 pegawai. Sampel sebanyak 70 pegawai ditentukan menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai yang tidak sedang ditugaskan di luar kota, pegawai bagian pelaksana, dan pegawai berusia di bawah 50 tahun.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5. Pendidikan diukur melalui tingkat pendidikan formal, kesesuaian pendidikan, dan kompetensi dari pendidikan. Pelatihan diukur melalui tujuan, materi, metode, dan manfaat pelatihan. Pengembangan Karir diukur melalui kesempatan promosi, perencanaan karier, akses pengembangan, dan dukungan organisasi.

Analisis data menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0. Evaluasi model pengukuran mencakup outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Fornell-Larcker Criterion, HTMT, Cronbach's Alpha, serta Composite Reliability. Model struktural dievaluasi menggunakan R^2, f^2, VIF, koefisien jalur, t-statistics, p-values, dan prosedur bootstrapping.

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	56	80,0%
Jenis kelamin	Perempuan	14	20,0%
Usia	21–30 tahun	27	38,6%
Usia	31–40 tahun	23	32,9%
Usia	41–50 tahun	20	28,6%

Pendidikan	SMA	1	1,4%
Pendidikan	D1	16	22,9%
Pendidikan	D3	18	25,7%
Pendidikan	S1	25	35,7%
Pendidikan	S2	10	14,3%

Responden didominasi laki-laki sebanyak 56 orang atau 80,0%. Kelompok usia terbesar berada pada rentang 21–30 tahun sebanyak 27 orang atau 38,6%, sedangkan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 25 orang atau 35,7%.

Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	**AVE**	**Cronbach's Alpha**	**rho_a**	**rho_c**
Pendidikan	0,514	0,842	0,844	0,881
Pengembangan Karir	0,635	0,948	0,948	0,954
Pelatihan	0,525	0,698	0,700	0,815

Seluruh konstruk memiliki AVE di atas 0,50. Pendidikan dan Pengembangan Karir menunjukkan reliabilitas internal yang kuat, sedangkan Cronbach's Alpha Pelatihan sebesar 0,698 berada sedikit di bawah 0,70 tetapi didukung rho_a sebesar 0,700 dan rho_c sebesar 0,815. Meskipun demikian, validitas diskriminan belum sepenuhnya terpenuhi. HTMT Pendidikan–Pengembangan Karir sebesar 0,971, Pendidikan–Pelatihan sebesar 0,952, dan Pengembangan Karir–Pelatihan sebesar 1,029, seluruhnya melampaui batas ideal 0,90. Fornell-Larcker juga menunjukkan korelasi antar konstruk yang sangat tinggi. Oleh karena itu, pemisahan empiris antar konstruk perlu menjadi perhatian dalam interpretasi hasil.

Evaluasi Model Struktural

Ukuran	**Pendidikan**	**Pelatihan**	**Keterangan**
f^2 terhadap Pengembangan Karir	0,911	0,563	Keduanya large effect
VIF	2,163	2,163	Tidak menunjukkan multikolinearitas menurut batas yang digunakan

Nilai R^2 Pengembangan Karir sebesar 0,845 dengan R^2 adjusted sebesar 0,841. Dengan demikian, Pendidikan dan Pelatihan mampu menjelaskan 84,5% variasi Pengembangan Karir, sedangkan 15,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Pendidikan menunjukkan effect size paling besar, yaitu 0,911, dibandingkan Pelatihan sebesar 0,563.

Pengujian Hipotesis

Hubungan	**β**	**t-statistics**	**p-value**	**Keputusan**
Pendidikan → Pengembangan Karir	0,552	7,386	< 0,001	H1 diterima
Pelatihan → Pengembangan Karir	0,434	5,569	< 0,001	H2 diterima

Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karir

Pendidikan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir dengan koefisien jalur 0,552, t-statistics 7,386, dan $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat dan kesesuaian pendidikan serta kompetensi yang diperoleh dari pendidikan, semakin besar peluang pegawai untuk mengembangkan karir. Pendidikan meningkatkan kapasitas analitis, pemahaman tugas, dan kemampuan pemecahan masalah yang relevan untuk promosi maupun penugasan pada posisi yang lebih strategis. Temuan tersebut sejalan dengan Supeni (2021) serta Patriosa et al. (2024). Nilai f^2 sebesar 0,911 juga menegaskan bahwa Pendidikan merupakan prediktor dengan kontribusi praktis paling dominan dalam model.

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Pelatihan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir dengan koefisien jalur 0,434, t-statistics 5,569, dan p < 0,001. Program pelatihan yang memiliki tujuan jelas, materi relevan, metode sesuai, dan manfaat nyata dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis pegawai. Kompetensi tersebut menjadi modal untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih kompleks dan memperbesar kesiapan pegawai menghadapi peluang promosi atau pengembangan jabatan. Hasil ini konsisten dengan Gunawan (2018), Ulya et al. (2023), Supeni (2021), serta Patriosa et al. (2024). Effect size 0,563 menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan juga tergolong besar.

D. Kesimpulan

Pendidikan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir ASN KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir ASN KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri perlu memperkuat keterhubungan antara pendidikan, pelatihan, kompetensi, dan jalur karir. Dukungan izin belajar atau tugas belajar dapat diarahkan pada kebutuhan jabatan, sedangkan program pelatihan perlu berbasis analisis kebutuhan agar materi dan metode yang digunakan relevan dengan pekerjaan. Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan selanjutnya perlu diberi ruang untuk diterapkan melalui penugasan, rotasi, promosi, atau keterlibatan dalam pekerjaan strategis. Transparansi persyaratan promosi dan jalur karir juga penting agar pegawai dapat merencanakan pengembangan diri secara lebih terarah.

E. Daftar Pustaka

Gunawan, H. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier (Studi kasus PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros). *Bongaya Journal for Research in Management, 1*(1), 29–33. https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i1.39

Harter, J. (2022, September 6). *Is quiet quitting real?* Gallup.

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Patriosa, P., Syekh, S., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dan implikasinya kepada kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 9*(1), 94–99. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1511

Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 3). STIE YKPN.

Supeni, P. D. (2021). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM Kabupaten Buleleng* [Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha]. Repository Universitas Pendidikan Ganesha.

Ulya, R., Yulivan, I., & Jubaedah. (2023). Analisis budaya perusahaan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir di PT Arga Bangun Bangsa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4*(5), 5180–5195. https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2916

Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.*

Republik Indonesia. (2025). *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD Tahun Anggaran 2025*.