



## Model Kinerja Pegawai: Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja

Fitojidan Rafael<sup>1\*</sup>, Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas YPPI Rembang

\* E-mail Korespondensi: vitoaja34@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 09-12-2024*

*Revision: 20-12-2024*

*Published: 24-12-2024*

### DOI Article:

*10.24905/permana.v16i2.542*

### A B S T R A K

Terdapat tujuan yang ingin dicapai yakni mempertunjukkan bagaimana pelatihan, pengembangan karir, serta pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Perumda Banyumili, Kabupaten Rembang. Penelitian ini berfokus pada populasi yang terdiri dari 80 pegawai dari organisasi tersebut. Untuk mengumpulkan data, kuesioner digunakan, dan metode pengambilan sampel jenuh diterapkan. Untuk analisis data, regresi linier berganda digunakan. Temuan mempertunjukkan bahwasanya Pelatihan (X1) secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh negatif. Pengalaman Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan uji determinasi, variabel gabungan dari pelatihan, pengembangan karir, dan pengalaman kerja menyumbang 25,1% dari variasi kinerja pegawai, menyisakan 74,9% yang disebabkan oleh komponen tambahan yang belum diteliti.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.

### A B S T R A C T

*This research seeks to demonstrate how training, career development, and work experience impact employee performance at Perumda Banyumili in Rembang Regency. The study focuses on a population of 80 employees from the organization. To gather data, questionnaires were utilized, and a saturated sampling method was applied. For data analysis, multiple linear regression was used. The findings indicate that Training (X1) positively and significantly influences employee performance, while Career Development (X2) negatively affects it. Work Experience (X3) shows a positive effect, but it is not statistically significant. According to the determination test, the combined variables of training, career development, and work experience account for 25.1% of the variations in employee performance, leaving 74.9% attributed to other unexamined factors.*

### Acknowledgment

---

**Keyword:** *Training, Career Development, Work Experience, Employee Performance.*

---

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dengan pesat saat ini memicu berbagai permasalahan yang menuntut perusahaan untuk tanggap dalam menyikapinya. Salah satu masalah Perusahaan yang paling umum adalah terkait aspek Sumber Daya Manusia (SDM) (Sitinjak et al., 2021). Perusahaan Umum Daerah (Perumda) merupakan bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan pergerakan pada kelola aset dan pelayanan publik. Perumda didirikan oleh pemerintah daerah dengan tujuan menyediakan layanan berkualitas dan efisien di berbagai sektor, seperti air bersih, transportasi, dan pengelolaan limbah. Perumda Air Minum adalah jenis BUMD dengan khusus bekerja di area sediaan air minum. Perumda ini didirikan guna memenuhi kebutuhan air minum masyarakat secara berkelanjutan dan merata.

Salah satu aspek pengelolaan yang berperan penting dalam kemajuan perusahaan adalah kinerja. Menurut (Noor et al., 2023), kinerja pegawai mengacu terhadap hasil yang diraih individu pada saat mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan kriteria tertentu. Setiap pegawai memiliki perbedaan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, yang dipengaruhi oleh tingkat keterampilan yang dimiliki. Untuk mendukung penyelesaian tugas, pegawai perlu memiliki keahlian dan kompetensi yang relevan dengan bidangnya. Pelatihan, pengembangan karier, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan adalah pengalaman pendidikan singkat yang dirancang secara sistematis untuk membantu pegawai non-manajerial memperoleh wawasan maupun keterampilan teknis tertentu guna mencapai tujuan tertentu (Noor et al., 2023). Semakin sering pegawai mengikuti pelatihan, semakin baik kinerjanya (Kartini & Nurhidayati, 2023). Kompetensi ini mencakup wawasan, keterampilan, maupun perilaku penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian (Noor et al., 2023) pelatihan berdampak positif maupun signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Namun, temuan (Sulu et al., 2022) mengungkapkan pelatihan juga dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Pengembangan karier, menurut (Karlinda, 2022) adalah bagian penting dari manajemen SDM yang harus terintegrasi dengan fungsi SDM lainnya. (Simatupang, 2020) mendeskripsikan pengembangan karier sebagai proses berkelanjutan yang mendorong individu untuk terus belajar dan berkembang secara profesional. Penelitian (Karlinda, 2022) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai. Namun, penelitian (Amalinda & Nasution, 2020) mengungkapkan bahwa pengembangan karier dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Pengalaman kerja mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui partisipasi langsung dalam tugas-tugas tertentu (Andini et al., 2023). (Efendi et al., 2020) menyebut pengalaman kerja sebagai proses pembelajaran keterampilan maupun wawasan lewat aktifnya terlibat pada pekerjaan. Penelitian (Halik, 2021) mempertunjukkan bahwasanya pengalaman kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai, sementara (Efendi et al., 2020) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja juga dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Dengan adanya peraturan baru, status PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Banyumili, Kabupaten Rembang, berubah menjadi Perumda Banyumili. Fungsi utama Perumda Banyumili adalah menyediakan air minum untuk masyarakat di Kabupaten Rembang dan sekitarnya, berkontribusi pada pembangunan daerah, serta menjadi sumber pendapatan asli daerah.

Perumda Air Minum Banyumili memiliki 80 pegawai tetap. Evaluasi kinerja pegawai di Perumda Banyumili dilakukan setiap tahun, meskipun SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) tidak dijadikan tolok ukur utama. Evaluasi ini berdasarkan penilaian prestasi kerja dengan sampel 15 pegawai, mengingat data yang tersedia terbatas.

**Tabel 1 Evaluasi Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Banyumili, Kabupaten Rembang, 2022-2023**

No.	Nama	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Sanuri	61	Amat Baik	45	Cukup
2	Widiono	62	Amat Baik	62	Amat Baik
3	Hendro Wisnu A	65	Amat Baik	65	Amat Baik
4	M. Chaidzar Humam	58	Baik	57	Baik
5	Moh. Fitono	54	Baik	57	Baik
6	Bambang Sunyoto Tresno	63	Amat Baik	63	Amat Baik
7	Arip Saptono	56	Baik	54	Baik

No.	Nama	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
8	Yatmani	61	Amat Baik	59	Baik
9	Antok Suyoto	59	Baik	59	Baik
10	Siti Ulfatul Muflikah	59	Baik	63	Amat Baik
11	Arif Miftakhurrahman	65	Amat Baik	54	Baik
12	Ahmadun	47	Cukup	54	Baik
13	Subari	42	Cukup	55	Baik
14	Dyah Novita Wahyu S	62	Amat Baik	54	Baik
15	Toni Gunawan	57	Baik	56	Baik

Sumber: Data Perumda Air Minum Banyumili, Kabupaten Rembang, 2022-2023 (diolah pada 2024).

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa dari 15 pegawai yang dievaluasi, terdapat 3 pegawai yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini perlu menjadi perhatian, mengingat idealnya kinerja pegawai meningkat dari tahun ke tahun.

## METODE PENELITIAN

Penelitian mengambil lokasi pada Perumda Banyumili, Kabupaten Rembang, yang berlokasi di Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini dilandaskan pada serangkaian penelitian sebelumnya serta pengamatan bahwa topik ini belum banyak dieksplorasi oleh peneliti lain. Digunakan data primer pada penelitian ini di mana didapati lewat evaluasi kinerja pegawai dan wawancara dengan salah satu pegawai tetap di Perumda Banyumili, Kabupaten Rembang. Pengumpulan data primer mencakup diskusi mengenai pelatihan, peluang pengembangan karier, serta pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Data evaluasi kinerja digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kinerja pegawai, sedangkan wawancara disusun dalam format tanya jawab untuk mengumpulkan wawasan terkait topik penelitian. Fokus penelitian ini adalah pada pegawai tetap Perumda Banyumili di Kabupaten Rembang, dengan total 80 individu yang berpartisipasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh responden sebanyak 80 orang diikutsertakan dalam penelitian. Regresi linear berganda dipergunakan sebagai metode analisis data, yang bertujuan dalam menilai relasi antara variabel independen dan variabel dependen serta menentukan apakah terdapat pengaruh di antara keduanya (Widyaningsih, 2021).

## HASIL

### Uji Validitas

Sebanyak 30 responden berpartisipasi dalam uji validitas instrumen. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari sampel ini menjadi dasar untuk menentukan validitas pernyataan. Kriteria uji validitas ialah:

- Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka pernyataan dianggap valid.
- Apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka pernyataan dianggap tidak valid.

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pelatihan	1	0,002	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,015	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,045	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,000	Valid
Pengembangan Karir	1	0,002	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,041	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,007	Valid
Pengalaman Kerja	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,030	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid

4	0,004	Valid
5	0,006	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,005	Valid
10	0,003	Valid
11	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024.

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa pernyataan kuesioner disetiap variabel telah dianggap valid. Karena setiap pernyataan memiliki nilai  $<0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Sesudah uji validitas, dikerjakan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Pelatihan	0,852	$>0,70$	Reliabel
Pengembangan Karir	0,842	$>0,70$	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,797	$>0,70$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,802	$>0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tertunjuk dalam Tabel 3 mempertunjukkan bahwasanya nilai *cronbach alpha* untuk seluruh variabel penelitian berada di atas ambang batas reliabilitas yang dapat diterima yaitu 0,70. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang diterapkan memberikan hasil yang valid dan dapat diakui sebagai data yang akurat.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pendekatan statistik yang dikenal sebagai analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) (Widyaningsih, 2021). Metode ini secara khusus dipakai dalam menyelidiki pengaruh pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), maupun pengalaman kerja (X3) pada kinerja pegawai (Y), yang merupakan variabel dependen. Untuk menentukan signifikansi hasil, dilakukan uji-t, di mana hipotesis H1, H2, H3, dan H4 dianggap valid jika koefisien  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ , dan  $\beta_4$  positif dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Sebaliknya, hipotesis ini akan ditolak jika koefisiennya negatif atau positif tetapi nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil dari analisis regresi linier

berganda bisa didapati pada Tabel 4 seperti ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients B	T	Sig.	Ket.
	B	Std. Error				
Konstanta	14.723	6.151		2.394	.019	
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.449	.111	.433	4.045	.000	H <sub>1</sub> Diterima
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	-.054	.099	-.060	-.546	.586	H <sub>2</sub> Ditolak
Pengalaman Kerja (X <sub>3</sub> )	.401	.216	.211	1.857	.067	H <sub>3</sub> Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasar pada Tabel 4, nilai  $\beta$  yang ditemukan dalam kolom *unstandardized coefficients* merupakan koefisien regresi. Persamaan regresi linier berganda adalah seperti ini:

$$\text{Nilai } Y = 14.723 - 0.449 X_1 + 0.054 X_2 + 0.401 X_3$$

Persamaan ini dapat dipahami dengan cara berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,723 mempertunjukkan bahwasanya apabila variabel independen tetap stabil, variabel kinerja pegawai (Y) akan sama dengan 14,723.
- Koefisien regresi untuk pelatihan ialah 0,449, yang mempertunjukkan bahwasanya untuk tiap peningkatan unit pada pelatihan, kinerja pegawai meningkat sebanyak 0,449.
- Koefisien regresi untuk pengembangan karir ialah -0,054, menunjukkan bahwasanya untuk tiap kenaikan satu unit dalam pengembangan karir, kinerja pegawai menurun sebesar 0,054.
- Koefisien regresi untuk pengalaman kerja adalah 0,401, yang berarti bahwa peningkatan satu unit pada pengalaman kerja memberi pengaruh peningkatan sebanyak 0,401 pada kinerja pegawai.
- Berdasarkan persamaan regresi, pelatihan merupakan faktor paling signifikan yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 0,449 dibandingkan variabel lainnya.

### Uji t Parsial

Uji t bertujuan dalam menilai seberapa jauh variabel independen dapat memberi pengaruh variabel dependen tanpa intervensi dari faktor lain (Darma, 2021). Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian individual untuk setiap variabel dirinci di bawah ini:



### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang**

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi pelatihan adalah sebesar 0,449 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti benar, karena koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Banyumili Kabupaten Rembang**

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi pengembangan karir adalah -0,054 dan nilai signifikansinya adalah 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tidak terdukung. Koefisien regresi yang negatif dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 memberikan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang**

Berdasarkan Tabel 4, koefisien regresi untuk pengalaman kerja adalah 0,401 dan nilai signifikansinya adalah 0,067. Dengan ini, hipotesis ketiga yang memaparkan bahwasanya pengalaman kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai tidak terdukung karena nilai signifikansinya melebihi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik

### **Uji Determinasi**

Koefisien determinasi pada regresi linier umumnya dianggap sebagai indikator seberapa efektif variabel independen memaparkan variasi variabel dependen (Untari, 2020). Untuk menilai seberapa besar pengaruh tiap variabel independen pada variabel dependen, kami menggunakan R square yang disesuaikan. Hal ini sangat penting dalam penelitian kami, yang melibatkan analisis regresi dengan beberapa variabel. Hasil uji determinasi pada Tabel 5 seperti berikut:



**Tabel 5 Hasil Uji Determinasi**

<b>Model</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,251

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Informasi sebagaimana dipaparkan pada Tabel 5 mempertunjukkan bahwasanya nilai  $R^2$  yang disesuaikan adalah 0,251. Ini menunjukkan bahwa 25,1% dari variasi kinerja pegawai, variabel dependen, dapat dikaitkan dengan variabel independen seperti pelatihan, pengembangan karier, dan pengalaman kerja. 74,9% lainnya (100% - 25,1%) mendapat pengaruh oleh serangkaian faktor tambahan di mana tidak termasuk pada analisis ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis awal menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa kemajuan pada pelatihan yang termasuk serangkaian aspek seperti tujuan pelatihan, isi pelatihan, metode pengajaran, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih memegang peranan esensial pada saat melakukan peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Pelatihan memainkan peran esensial pada saat melakukan peningkatan kinerja pegawai, menjadikannya aspek utama manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan keseluruhan (Noor et al., 2023). Ini merupakan inisiatif yang disengaja oleh perusahaan untuk mendukung pegawai dalam mengembangkan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. Kompetensi ini merangkap wawasan, keterampilan, dan perilaku penting di mana secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel pelatihan, banyak responden yang memaparkan sangat setuju maupun setuju di mana skor 5 serta 4 terhadap pelatihan yang diberikan oleh Perumda Banyumili Kabupaten Rembang, yaitu sebanyak 62,72% yang menyatakan skor 4 dan 27,27% yang menyatakan skor 5. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang menyatakan setuju bahwa pelatihan yang diberikan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwasanya pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian ini selaras akan penelitian yang dikerjakan (Kartini & Nurhidayati, 2023) di mana menunjukkan bahwasanya pelatihan berdampak positif pada kinerja pegawai. Keterlibatan dalam pelatihan memungkinkan pegawai untuk meningkatkan efektivitas mereka di tempat kerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang**

Hasil pengujian hipotesis kedua mempertunjukkan bahwasanya pengembangan karier memberikan pengaruh negatif pada kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengembangan karier seperti perlakuan yang adil dalam promosi jabatan, dukungan dari atasan langsung, kesadaran akan adanya berbagai peluang promosi jabatan, dan keinginan untuk maju berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menariknya, hal ini tercermin dalam kasus pegawai yang mendapatkan promosi jabatan tetapi tidak menunjukkan peningkatan kinerja.

Hal ini menantang teori pengembangan karier yang diajukan oleh (Ida Pratiwi & Nurhidayati, 2024), ketika pegawai memiliki peluang pengembangan karier yang lebih aman, kinerja mereka meningkat secara signifikan. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan bagi pegawai dan perusahaan, serta menumbuhkan masa depan yang lebih menjanjikan dan stabil bagi semua pihak yang terlibat.

Hasil penelitian ini mempertanyakan anggapan bahwasanya pengembangan karier mempunyai dampak langsung pada kinerja pegawai. Hal ini menyiratkan bahwasanya pengembangan karier yang efektif berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karier yang tidak memadai atau tidak efektif dapat mengakibatkan tingkat kinerja yang lebih rendah.

Temuan penelitian ini tak selaras akan penelitian (Amalinda & Nasution, 2020), yang mengidentifikasi korelasi negatif yang signifikan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai. Selain itu, keduanya berbeda dengan (Karlinda, 2022). Hasilnya, temuan menunjukkan adanya efek menguntungkan yang nyata dari pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang**

Hasil uji hipotesis ketiga mempertunjukkan bahwasanya meskipun pengalaman kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang, namun pengaruh itu tidak signifikan secara statistik. Ini pula mempertunjukkan bahwasanya meskipun pengalaman kerja pegawai tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun pengaruhnya relatif kecil. Hal ini tercermin dari latar belakang pendidikan sebagian besar pegawai tetap, yaitu 62 orang berpendidikan SMA/SMK, 3 orang berpendidikan diploma (D3), 14 orang dengan pendidikan sarjana (S1), dan 1 orang dengan pendidikan magister (S2).

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh (Nurlaelah et al., 2023). Makin banyak pengalaman kerja yang dipunya seorang pegawai, makin baik pula kinerjanya. Ini pula mempertunjukkan bahwasanya pegawai dengan pengalaman yang relevan cenderung dapat memenuhi atau melampaui harapan kinerja. Selain itu, (Efendi et al., 2020) menggambarkan pengalaman kerja sebagai perjalanan peningkatan keterampilan maupun pengetahuan terkait pekerjaan lewat partisipasi aktif pada saat pelaksanaan tugas.

Temuan penelitian ini berbeda akan penelitian sebagaimana dikerjakan (Halik, 2021), di mana melaporkan bahwasanya pengalaman kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian ini mempertunjukkan bahwasanya meskipun pengalaman kerja memang memiliki dampak positif pada kinerja pegawai tetap di Perumda Banyumili di Kabupaten Rembang, dampak ini tidak signifikan secara statistik.

### **SIMPULAN**

Berdasar pada hasil pengolahan data maupun pembahasan dalam bab terdahulu, maka bisa diambil serangkaian simpulan seperti ini: (1) Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang. (2) Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh negatif pada kinerja pegawai tetap Perumda Banyumili Kabupaten Rembang. (3) Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan secara statistik pada kinerja pegawai Perumda Banyumili Kabupaten Rembang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sementara pengembangan karir justru menunjukkan dampak negatif



yang tidak terduga. Di samping itu, pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan perspektif baru dalam manajemen sumber daya manusia di Perumda Banyumili Kabupaten Rembang, yang menyoroti pentingnya menjadikan pelatihan sebagai fokus utama dibandingkan dengan pengembangan karir dan pengalaman kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalinda, R., & Nasution, A. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dp2kb) Kabupaten Labuhanbatu*. 1, 10–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1893>
- Andini, S., Suyanto, & Aprianti, D. I. (2023). *Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda*. 90–102.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2*. Guepedia.
- Efendi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 9(03)(2012), 119–132.
- Halik, S. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto*. 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1> p-ISSN
- Ida Pratiwi, V., & Nurhidayati, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 30–35. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3428>
- Karlinda, A. E. (2022). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*. 4, 9766–9774. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9926>
- Kartini, S. D. A., & Nurhidayati, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan*. 6, 1783–1788.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur*. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 2(2), 559–570.
- Nurlaelah, Maryadi, & Sultan, S. (2023). *Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten*



*Bantaeng*. 1(4), 583–593.

Simatupang, W. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. FT UNP.

Sitinjak, W., Anugrah, R., Sungkawita, R. W. A. E., Yuan, B., Rokhmawati, S. S. D., Wardhana, A., Marlana, M. D. N., & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (1st ed.). Media Sains Indonesia.

Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>

Untari, D. T. (2020). *Buku Ajar Statistik 1*. CV. Pena Persada.

Widyaningsih, D. (2021). *Statistika Bisnis* (Vol. 11, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik.