



JAFM:
**Journal of Accounting and
Finance Management**

E-ISSN: 2721-3013
P-ISSN: 2721-3005

<https://dinastires.org/JAFM> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dampak Teknologi, Inovasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Negeri Padang

Amiratul Jannah¹, Elfiswandi Elfiswandi², Lusiana Lusiana³

¹Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia, amiratuljannah116@gmail.com

²Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia, elfis0466@yahoo.com

³Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia, lusiana@upiypk.ac.id

Corresponding Author: amiratuljannah116@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to identify the Impact of Technology, Innovation, and Training on Employee Performance, Through Career Development as an Intervening Variable at State University of Padang. The research method used is a sampling technique from the population of the service totaling 110 people, the sample taken in this study was 110 people or. Primary data was obtained from questionnaires distributed to 110 employees of State University of Padang. Data analysis was carried out using Smart PLS Version 4.0.1.6 with the Structural Evaluation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS) The results of this study are: (1) There is a negative and insignificant influence between technology and career development at Padang State University. (2) There is a positive and significant influence between innovation and career development at Padang State University. (3) There is a positive and significant influence between training and career development at Padang State University. (4) There is a positive and significant influence between technology and employee performance at Padang State University. (5) There is a positive and significant influence between innovation and employee performance at Padang State University. (6) There is a positive and significant influence between training and employee performance at Padang State University. (7) There is a positive and significant influence between career development and employee performance at Padang State University. (8) There is a negative and insignificant influence between technology and employee performance at Padang State University with career development as an intervening variable. (9) There is a negative and insignificant influence between innovation and employee performance at Padang State University with career development as an intervening variable. (10) There is a negative and insignificant influence between training and employee performance at Padang State University with career development as an intervening variable.*

Keywords: *Technology, Innovation, and Training, Employee Performance, Career Development*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Dampak Teknologi , Inovasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel

Intervening Pada Universitas Negeri Padang. Metode penelitian yang di gunakan adalah dengan teknik pengambilan sampel dari populasi dinas yang berjumlah 110 orang, sampel yang di ambil pada penelitian ini adalah 110 orang atau . Data primer di peroleh dari kuesioner yang di bagikan ke pegawai Universitas Negeri Padang yang berjumlah 110 Orang. Analisis Data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS Versi 4.0.1.6 dengan metode Structural Evaluation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara teknologi terhadap pengembangan karir di Universitas Negeri Padang. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara inovasi terhadap pengembangan karir di Universitas Negeri Padang. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap pengembangan karir di Universitas Negeri Padang. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara inovasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. (8) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara teknologi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. (9) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara inovasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. (10) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Teknologi, Inovasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Dunia kerja mengalami perubahan yang sangat signifikan, baik dalam hal kebutuhan kompetensi pegawai, teknologi yang digunakan, maupun model organisasi. Perubahan tersebut menuntut adanya respons yang cepat dan adaptasi yang terus menerus terhadap perkembangan teknologi dan inovasi yang ada. Di tengah perkembangan ini, perusahaan dan organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penggunaan teknologi dan inovasi yang berkelanjutan. Teknologi yang canggih memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sementara inovasi dalam proses kerja dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Namun, teknologi dan inovasi yang diterapkan tanpa adanya pelatihan dan pengembangan karir yang tepat justru bisa menjadi tantangan bagi pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan.

Menurut (Septiyana, 2022) Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan

karyawan.

Kinerja yang tinggi menurut (JASMINE, 2024) akan menghasilkan prestasi yang tinggi pula, sehingga lebih memungkinkan untuk memberi nilai kepuasan. Produktivitas kerja merupakan hal yang dibutuhkan bagi para pekerja, dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat terlaksana secara efisien sehingga akan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Tabel 1. Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Negeri Padang

NO	NILAI PERILAKU	TARGET	REALISASI	
			2022	2023
1.	Orientasi Pelayanan	100%	90,63%	93,10%
2.	Integritas	100%	90,63%	94,79%
3.	Komitmen	100%	92,00%	95,21%
4.	Disiplin	100%	90,50%	95,07%
5.	Kerjasama	100%	90,13%	95,07%
6.	Perilaku	100%	90,78%	93,10%

Berdasarkan tabel diatas terdapat 6 nilai perilaku dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Universitas Negeri Padang. Selama 2 tahun dari tahun 2022-2023. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh dampak teknologi , inovasi dan pelatihan melalui pengembangan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Gulo, 2021b) yang menyatakan bahwa teknologi dan inovasi merupakan solusi yang perlu didesain dan dilaksanakan yang menjadi daya saing terhadap negara-negara berkembang dengan memiliki kemampuan inovasi menjadi negara yang kuat, mandiri, disegani serta menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk kepentingan bersama rakyat. Dalam sistem teknologi tersebut sangat berperan penting dalam menghasikan inovasi khususnya dibidang ilmu dan teknologi serta mutu pendidikan diperguruan tinggi. Seiring waktu semakin meningkatnya globalisasi dan revolusi teknologi yang cepat, memunculkan tantangan yang sangat serius ditiap perguruan tinggi dalam perkembangan zaman baik global maupun regional yang mempengaruhi kehidupan sosial bangsa dan negara, untuk itu perlu strategi dalam menumbuh kembangkan semangat generasi muda dalam dunia iptek dengan mutu pendidikan yang modern, kompeten, dan berintegritas.

Inovasi menurut penelitian (Gulo, 2021b) adalah sistem nilai suatu organisasi atau perusahaan dan mempengaruhi cara kerja dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Dari sini dapat disimpulkan bahwa budaya inovatif dalam penelitian ini mengacu pada sistem nilai suatu organisasi atau perusahaan yang dianut oleh para anggota perusahaan atau organisasi tersebut yang kemudian mempengaruhi cara kerja.

Penelitian mengenai teknologi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Inayah et al., 2021) tentang Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Hasil dari penelitian ini yaitu analisis mendalam terhadap jurnal-jurnal yang menyoroti dampak teknologi dan inovasi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital menampilkan pergeseran mendasar dalam pendekatan terhadap pengelolaan tenaga kerja. (Angga Wahyudi et al., 2023) menggambarkan secara jelas bahwa perkembangan teknologi telah menjadi pendorong utama dalam perubahan paradigma manajemen SDM. Manajer SDM kini dihadapkan pada tuntutan untuk memperbarui peran mereka dalam mengelola karyawan, dengan fokus yang semakin kuat pada keterampilan digital. Studi ini menegaskan bahwa pelatihan yang terfokus pada keterampilan yang relevan dengan era digital merupakan landasan yang krusial untuk menghadapi tantangan zaman yang terus berubah. Pentingnya teknologi dan analisis data dalam membuat keputusan di bidang manajemen SDM tidak dapat diabaikan. Transformasi ini mengubah tidak hanya cara pengambilan keputusan, tetapi juga memperkuat keputusan yang dihasilkan agar lebih terinformasi dan objektif.

Keterlibatan teknologi dan analisis data mendorong terciptanya keputusan yang lebih tepat waktu, meminimalisir ketidaktepatan berdasarkan intuisi semata. Ini memberikan kerangka kerja yang lebih rasional dan terukur bagi manajer SDM untuk mengelola sumber daya manusia di era digital.

Penelitian mengenai teknologi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya (“Singgih Afifa, Santia Gardenia Widyaswari, Al Azhar, Rr. Dhita Puspitasari, Dhelma Ventia Parmino,” 2020) Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh adopsi teknologi aplikasi aset pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai pengelola Barang Milik Negara (BMN). Lokasi penelitian dilakukan pada seluruh SOPD di Kota Cimahi. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa adopsi teknologi aplikasi aset terbukti mampu meningkatkan, baik kompetensi maupun kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi pegawai juga mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa dampak atas adopsi teknologi pegawai akan mampu mendorong kinerja pegawai ketika didukung oleh kompetensi yang baik dari pegawai tersebut, khususnya pegawai di SOPD Kota Cimahi.

Penelitian mengenai inovasi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya tentang Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. Terdapat pengaruh positif inovatif terhadap kinerja karyawan. Dari kesembilan karakteristik untuk mewujudkan inovasi bagi organisasi public maka peran sumber daya ASN yang professional dan inovatif, manajemen organisasi, kualitas, dan struktur organisasi public sangat mempengaruhi terwujudnya inovasi. Salah satu penilaian kinerja suatu organisasi publik dari kemampuan memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan masyarakat. Jika budaya inovasi telah tertanam pada diri ASN maka tentunya akan banyak pembaruan dan temuan dalam melakukan perbaikan untuk menghasilkan kinerja ASN dan Kinerja organisasi yang tinggi. Jadi kinerja organisasi tidak lepas dari kinerja ASN yang berada di lingkungan organisasi itu sendiri. Alasan paling mendasar bagi organisasi sektor publik perlu melakukan inovasi karena tuntutan akuntabilitas, transparansi, dan prinsip good governance maka organisasi publik harus membuka ruang yang cukup dalam menumbuhkan kembangkan inovasi disektor publik. Dengan inovasi inilah perubahan yang sangat penting dilakukan oleh sektor publik guna menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan nilai tambah dan keunggulan kompetitif.

Penelitian mengenai inovasi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Alviani, 2022) tentang Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Menjelaskan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, t hitung $2,822 > t$ tabel $2,024$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,050$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Dengan demikian maka apabila semakin tinggi perilaku inovatif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian tersebut membuktikan bahwa perilaku inovatif merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai inovasi telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian (Wahyuningsih, 2019) tentang Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilakuinovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan PDAM Kabupaten Rembang. Pengaruh inovasi, Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.

Penelitian mengenai pelatihan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti

penelitian (Tafese Keltu, 2024) Sebuah studi tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam kasus Kota Mekelle, Tigray, Ethiopia. mengungkapkan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan dan ketersediaan sumber daya pelatihan memiliki efek signifikan positif pada kinerja karyawan pada $\beta = 0,260$, C.R. = 2,293, dan $p = 0,022$, dan $\beta = 0,359$, C.R. = 2,335, dan $p = 0,020$, di mana nilai kriteria keputusan Rasio Kritis (C.R.) $> 1,96$ dan $p < 0,05$.

Penelitian mengenai pelatihan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian (Putri Primawanti & Ali, 2022) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang. Agar mendapatkan kinerja yang lebih baik dan maksimal dari karyawan untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan dan mencapai kinerja yang berkualitas, apabila banyaknya pengalaman kerja yang maksimal dimiliki karyawan, tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterapkan dengan baik didalam perusahaan, dengan pengembangan karir yang diterapkan, yang di berikan perusahaan maka karyawan akan merasa puas sehingga tercapailah kinerja yang baik setiap tahunnya.

Penelitian mengenai pelatihan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian (SKRIPSI_REYSA DWI PUTRI_18101155310038_BAB 1, n.d.) tentang Pengaruh Kompetensi Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang Keterampilan karyawan belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pendidikan yang tidak sesuai dengan standar menyebabkan karyawan akan memberikan hasil yang kurang baik bagi perusahaan. Hal ini, menyebabkan bahwa pendidikan menjadi hal yang paling penting dalam kompetensi yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja dari masing-masing karyawan, karena dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari pendidikan yang dimiliki. Sehingga diperlukannya tingkat pendidikan dalam perusahaan agar pekerjaan yang diberikan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya Fenomena tentang Training pada PT Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang juga belum cukup optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, Fenomena yang muncul pada variabel Training adalah munculnya indikasi permasalahan pada indikator instruktur Training. Sehingga pelatihan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

Penelitian mengenai pengembangan karir telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti penelitian (Septiyana, 2022) mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ)". Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ dengan menggunakan metode analisis jalur: Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap employee engagement (Y) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ) 2. Pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap employee engagement (Y) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ) 3. Pelatihan (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ) 4. Pengembangan karir (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ) 5. Employee engagement (Y) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ) 6. Pelatihan (X1) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Z) melalui employee engagement (Y) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ), Pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Z) melalui employee

engagement (Y) (studi kasus pada karyawan kantor pusat Lembaga XYZ).

Penelitian mengenai pengembangan karir telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian (Rahayu et al., 2023) mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. 4. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. 5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. 6. Pengembangan Karier dapat berpengaruh pada Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat melalui Kepuasan Kerja. 7. Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat secara berkelanjutan melalui Kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengembangan karir telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian (Rahman et al., 2023) Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. Hasil dari penelitian yaitu Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.

Penelitian yang dilakukan oleh Pelatihan dan pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting dalam konteks ini. Pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan baru kepada pegawai, sementara pengembangan karir membuka kesempatan untuk peningkatan kualitas diri dan kesempatan untuk naik jabatan. Dengan adanya pengembangan karir, pegawai diharapkan dapat lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Kinerja Pegawai berkaitan dengan pelatihan, dalam hal ini pelatihan yang baik dapat memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang baik, termasuk peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang memadai, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan efisien. Fasilitas yang memadai dapat membantu mengurangi gangguan dan hambatan dalam melakukan tugas, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Selanjutnya, lingkungan kerja yang positif, termasuk budaya perusahaan yang mendukung, hubungan kerja yang baik, dan manajemen yang efektif, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. pegawai yang bekerja di lingkungan

yang mendukung cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

Latar belakang penelitian ini menegaskan pentingnya teknologi, inovasi, dan pelatihan dalam pengembangan karir Pegawai. Universitas Negeri Padang sebagai institusi kependidikan tinggi harus terus beradaptasi dan mendukung pengembangan profesional pegawainya agar dapat bersaing di kancah global.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Dampak Teknologi, Inovasi, dan Pelatihan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Padang.

METODE

Tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Gulo, 2021b) Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Universitas Negeri Padang yang berjumlah sebanyak 110 Pegawai. Sampel adalah elemen yang diambil dari populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi.(Indriyani et al., 2021) Penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel dengan jenis sampling jenuh dengan cara mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel yang diambil dari penelitian ini 110 orang pegawai Universitas Negeri Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan apabila data telah memenuhi syarat pengukuran dengan metode *bootstrapping* pada software SmartPLS 4. *Bootstrapping* merupakan suatu metode re-sampling yang memungkinkan berlakunya data berdistribusi bebas sehingga tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan ukuran sampelnya yang besar.

Pada penelitian ini menggunakan re-sample sebesar 110 responden melalui skema *No sign change*. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari hasil uji signifikansi, dimana tingkat signifikansi pada penelitian ini yaitu sebesar 5%. Pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dinilai “signifikan” dan hipotesis dapat diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari 1,96 (Hair,2013).

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen.

Tabel 2. Direct Effect

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Inovasi -> Kinerja Pegawai	-0,161	2,137	0,033	Diterima
Inovasi -> Pengembangan Karir	0,446	2,657	0,008	Diterima
Pelatihan -> Kinerja Pegawai	0,846	14,120	0,000	Diterima
Pelatihan -> Pengembangan Karir	0,597	6,056	0,000	Diterima
Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0,288	2,708	0,007	Diterima

Teknologi -> Kinerja Pegawai	0,195	2,058	0,040	Diterima
Teknologi -> Pengembangan Karir	0,155	0,872	0,383	Ditolak

Sumber: Smart PLS (2025)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tabel uji hipotesis di atas:

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara teknologi dengan pengembangan karir Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,155 dengan nilai signifikansi 0,383 dan nilai T-Statistik 0,872 ($0,872 < 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara teknologi dengan pengembangan karir di Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis satu di tolak.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara inovasi dengan pengembangan karir Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,446 dengan nilai signifikansi 0,008 dan nilai T-Statistik 2,657 ($2,657 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara inovasi dengan pengembangan karir di Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis dua diterima.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara pelatihan dengan pengembangan karir Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,597 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 6,056 ($6,056 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan pengembangan karir di Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis tiga diterima.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara teknologi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,195 dengan nilai signifikansi 0,040 dan nilai T-Statistik 2,058 ($2,058 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara teknologi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis empat diterima.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample -0,161 dengan nilai signifikansi 0,033 dan nilai T-Statistik 2,137 ($2,137 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis lima diterima.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,846 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 14,120 ($14,120 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis enam diterima.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,288 dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai T-Statistik 2,708 ($2,708 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan demikian hipotesis tujuh diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen Hipotesis yang dimediasi oleh variabel perantara.

Tabel 3. Indirect Effect

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Teknologi -> Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0,045	0,776	0,438	Ditolak

Inovasi -> Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0,129	1,792	0,073	Ditolak
Pelatihan -> Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0,172	2,612	0,009	Diterima

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara teknologi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening dengan nilai original sample 0,045 dengan nilai signifikansi 0,438 dan nilai T-Statistik 0,776 ($0,776 > 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara teknologi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening demikian hipotesis delapan ditolak.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening nilai original sample 0,129 dengan nilai signifikansi 0,073 dan nilai T-Statistik 1,792 ($1,792 > 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening demikian hipotesis sembilan ditolak.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening nilai original sample 0,172 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 2,612 ($2,612 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening demikian hipotesis sepuluh diterima.

Hasil Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P- Values	Keterangan
H1	Teknologi (X1) → Pengembangan Karir (Z)	0,383	Ditolak
H2	Inovasi (X2) → Pengembangan Karir (Z)	0,008	Diterima
H3	Pelatihan (X3) → Pengembangan Karir (Z)	0,000	Diterima
H4	Teknologi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,040	Diterima
H5	Inovasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,033	Diterima
H6	Pelatihan (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Diterima
H7	Pengembangan Karir (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,007	Diterima
H8	Teknologi (X1) → Pengembangan Karir (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,438	Ditolak
H9	Inovasi (X2) → Pengembangan Karir (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,073	Ditolak
H10	Pelatihan (X3) → Pengembangan Karir (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,009	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Teknologi Terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara teknologi dengan pengembangan karir Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,155 dengan nilai signifikansi 0,383 dan nilai T-Statistik 0,872 ($0,872 < 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara teknologi dengan pengembangan karir di Universitas Negeri Padang dengan demikian (H1 ditolak).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Candra and Ardana (2016) Muamarizal, Samsir, and Marzolina (2015) Pangestuti (2019); Silalahi 2019) teknologi kerja

bukan menjadi satu satunya faktor yang mempengaruhi terhadap pengembangan karir (Sumarni & Tupti, 2022).

Dan dari beberapa pernyataan serta penelitian sebelumnya maka sudah seharusnya teknologi atau sarana dan prasarana menjadi sebuah perhatian perusahaan pada saat akan melakukan pengembangan karir dengan cara membuat list prioritas pegawai berdasarkan masa kerja untuk selanjutnya dilakukan monitoring secara berkala sehingga tidak ada lagi pegawai yang merasa sudah memiliki masa kerja yang lama namun tidak mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir, selanjutnya pengetahuan yang dimiliki pegawai juga akan membantu meningkatkan pengalaman kerjanya namun apabila tidak adanya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk dapat memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman kerjanya maka perusahaan sudah seharusnya membuat sebuah pembaharuan sistem pengembangan karir yang memuat beberapa hal penting seperti adanya monitoring masa kerja, monitoring peningkatan pengetahuan dan keterampilan menggunakan teknologi serta adanya feedback dari pegawai akan minat pegawai terkait bidang pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Pengaruh Inovasi terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara inovasi dengan pengembangan karir Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,446 dengan nilai signifikansi 0,008 dan nilai T-Statistik 2,657 ($2,657 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara inovasi dengan pengembangan karir di Universitas Negeri Padang dengan demikian (H2 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayo S A, 2024) Pengembangan Karier yang optimal juga memberikan karyawan tanggung jawab dan otonomi dalam merencanakan dan mengelola jalur karier mereka, karyawan yang merasa memiliki kendali atas pengembangan kariernya cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas-tugas. Keberanian ini dalam mencari jalan yang belum ditempuh dapat menghasilkan solusi inovatif yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya (Nurchayo S A, 2024).

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara pelatihan dengan pengembangan karir Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,597 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 6,056 ($6,056 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan pengembangan karir di Universitas Negeri Padang dengan demikian (H3 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Supeni & Sujana, 2021) berbicara masalah pendidikan serta pelatihan tentunya memiliki pengaruh besar dalam pengembangan karir karyawan. Berdasarkan hasil riset disimpulkan pendidikan serta latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Didukung oleh teori dari (Gorda, 2004) dalam (Supeni & Sujana, 2021) menyatakan diklat ialah faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir dan sebagai proses, dan kegiatan untuk membetulkan dan meningkatkan pengetahuan serta kecerdasan sesuai keinginan dari organisasi yang bersangkutan. (Supeni & Sujana, 2021). Temuan ini sejalan dengan hasil riset Muis (2009) dalam (Supeni & Sujana, 2021) menyebutkan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Supeni & Sujana, 2021).

Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara teknologi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang

dengan nilai original sample 0,195 dengan nilai signifikansi 0,040 dan nilai T-Statistik 2,058 ($2,058 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara teknologi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan demikian (H4 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shintia & Riduwan, 2021) menyatakan bahwa agar teknologi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka para karyawan dalam perusahaan harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik, hal ini akan berdampak bagi return investasi yang besar jika karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kapabilitasnya.

Salah satu aspek penting untuk memahami pemanfaatan teknologi ialah dengan mengerti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi tersebut. (Shintia & Riduwan, 2021)

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah Pemanfaatan Teknologi ialah seperangkat alat yang dapat membantu proses kerja yang berkaitan dengan pemrosesan informasi. (Shintia & Riduwan, 2021) Hal ini menjelaskan bahwa teknologi informasi merupakan penghubung antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi maka teknologi informasi dapat membantu perusahaan untuk memecahkan masalah dan membuat perusahaan semakin efektif dalam memanfaatkannya (Shintia & Riduwan, 2021).

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample -0,161 dengan nilai signifikansi 0,033 dan nilai T-Statistik 2,137 ($2,137 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan demikian (H5 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrajita et al., 2021) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa, Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut hasil penelitian Dama dan Ogi (2018) dalam (Indrajita et al., 2021) inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik inovasi yang dilakukan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut penelitian Hafizah, dkk (2017) dalam (Indrajita et al., 2021) inovasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan masalah yang ada dapat meningkatkan kinerja.

De Jong & Den Hartog dalam (Indrajita et al., 2021) merinci lebih mendalam perilaku inovatif dalam melakukan proses inovasi menjadi 4 aspek antara lain melihat peluang, mengeluarkan ide, memperjuangkan, aplikasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,846 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 14,120 ($14,120 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan demikian (H6 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Putri, 2024) faktor

yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu pelatihan. Menurut Desler dalam (Lestari & Putri, 2024) pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pelatihan kerja yang mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan pelatihan para pegawai akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan nilai original sample 0,288 dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai T-Statistik 2,708 ($2,708 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan demikian (H7 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Pt et al., 2024) menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Teknologi terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara teknologi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening dengan nilai original sample 0,045 dengan nilai signifikansi 0,438 dan nilai T-Statistik 0,776 ($0,776 > 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara teknologi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening demikian (H8 Ditolak).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Sumarni & Tupti, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir yng kurang maksimal dan lemah sehingga memperlemah hubungan teknologi terhadap kinerja pegawai.

Inovasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening nilai original sample 0,129 dengan nilai signifikansi 0,073 dan nilai T-Statistik 1,792 ($1,792 > 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara inovasi dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening demikian (H9 Ditolak).

Hal ini sesuai dengan penelitian penelitian oleh (Sumarni & Tupti, 2022) menyatakan bahwa inovasi dan pengembangan karir bukan lah satu satu yang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening.

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening nilai original sample 0,172 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 2,612 ($2,612 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh

signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening demikian (H10 Diterima).

Hal ini sesuai dengan penelitian (Alfina Salsabila & Ratnawaty Marginingsih, 2024) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai, perencanaan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Universitas Negeri Padang. 2) Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Universitas Negeri Padang. 3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Universitas Negeri Padang. 4) Teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. 5) Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. 6) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. 7) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang. 8) Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. 9) Inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang pengembangan karir sebagai variabel intervening. 10) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Padang pengembangan karir sebagai variabel intervening.

REFERENSI

- Alfina Salsabila, & Ratnawaty Marginingsih. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 293–305. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>
- Alviani, L. (2022). *Oleh : 11(1)*, 231–238.
- Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Gulo, E. (2021a). Inovasi IPTEK dan Mutu Pendidikan dan Berintegritas. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang*, 7(2), 523–546.
- Gulo, E. (2021b). Inovasi IPTEK dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi yang Modern, Kompeten, dan Berintegritas. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang*, 7(2), 523–546. <https://doi.org/10.15294/snhunnes.v7i2.736>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>
- JASMINE, K. (2024). PENGARUH PERKEMBANGAN KARIR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS TJUT NYAK DHIEN. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 2(3), 68–81.
- Lestari, C., & Putri, T. S. (2024). *Abstrak. 1(02)*, 217–225.

- Nurchahyo S A. (2024). Peningkatan Innovative Work Behavior Melalui Quality of Work Life Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi. *Ekobis*, 25(1), 20–35.
- Pt, K., Indonesia, V., Christine, E., Lente, D., Remmang, H., & Nur, I. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Kompensasi finansial , Dan Pengembangan Karir*. 2(3), 285–291. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i3.3058>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rahayu, R., Yunus, P. H. E., & Tampubolon. (2023). *Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Mata Surabaya*. 5(7), 68–108.
- Rahman, M. N., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmu, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpbd Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170–179. <https://doi.org/10.35957/prmm.v4i2.4567>
- Septiyana, B. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ). Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(3), 1–17.
- Singgih Afifa, Santia Gardenia Widyaswari, Al Azhar, Rr. Dhita Puspitasari, Dhelma Ventia Parmino. (2020). *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1, No 3.
- SKRIPSI_REYSA DWI PUTRI_18101155310038_BAB 1*. (n.d.).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sumarni, M., & Tupti, Z. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Jesya*, 5(2), 1317–1334. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.746>
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.35775>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.