

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang

¹Achmad Rozi, ²Ayu Puspitasari
Universitas Prima Graha, Serang, Banten, Indonesia
Email : 1roziachmad@primagraha.ac.id

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Okt 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,902 > 1,995)$. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,973 > 1,995)$. Pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396X_1 + 0,449X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 65,2%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(62,758 > 2,740)$.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Peran pegawai sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan organisasi dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi organisasi saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya

manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karena semua kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut Hasibuan (2016) juga menyampaikan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dinas perhubungan Kota Serang atau yang dikenal dulunya sebagai Direktorat Jendral (Dirjen) Perhubungan Kota Serang adalah Instansi Pemerintah daerah yang bergerak di Bidang perhubungan, baik itu perhubungan darat, laut, maupun udara.

Dinas Perhubungan provinsi Kota Serang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perhubungan darat, laut, dan udara. Dishub dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (Sekda). Dalam menjalankan tugasnya, Dishub berkoordinasi dengan asisten pembangunan.

Dinas Perhubungan Kota Serang bertekad untuk menjadi organisasi PMA yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, Dinas Perhubungan Kota Serang harus terus berusaha memperbaiki kemampuan

sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, pegawai dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan organisasi adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan pegawai untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga pegawai dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku pegawai pada tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai organisasi tersebut dapat meningkat.

Pelatihan kerja menjadi penting dilakukan oleh suatu organisasi terlebih oleh instansi pemerintahan agar mampu meningkatkan kualitas layanan secara baik.

Pemerintah Kota Serang memiliki letak geografis yang sangat strategis yang menghubungkan kota Sumatra dengan kota-kota di Jawa. Dengan kondisi ini Dinas Perhubungan Kota Serang harus mampu mengkolaborasi dengan upaya meningkatkan sarana prasarana daerah yang berwawasan lingkungan, meningkatkan perekonomian Daerah dan pemberdayaan masyarakat yang

berdaya saing seta mampu meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang baik.

Dalam rangka mengurangi terjadinya kesenjangan (gap) kompetensi antara lulusan pendidikan/pelatihan dengan kebutuhan pada sektor sumber daya dalam organisasi, maka orientasi pendidikan/pelatihan yang selama ini supply driven harus diubah menjadi demand driven. Oleh karena itu para praktisi lembaga harus terlibat langsung untuk menginformasikan kebutuhan kompetensi yang ada pada bidangnya masing-masing dalam bentuk standar kompetensi kerja yang dapat digunakan untuk acuan penyusunan program pendidikan/pelatihan. Dengan konsep tersebut, kemampuan lulusan lembaga pendidikan/pelatihan akan sesuai dengan kebutuhan industri dan para lulusan nantinya juga dapat memiliki sertifikat kompetensi setelah melalui uji kompetensi.

Menurut Mangkunegara (2015) "Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas". Pendapat ini juga selaras dengan Rivai (2015) bahwa pelatihan dalam penelitian ini "Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan". Semakin banyak pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1) Kemampuan kerja, 2) Exposure, 3) Kesetiaan Organisasi, 4) Mentor dan Sponsor, 5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2015) yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini "Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan". Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 70 responden Dinas Perhubungan Kota Serang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden.

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji

asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Intrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed < 0,05, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed > 0,05, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan pseluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Ghozali (2013) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,763	0,600	Reliabel
Pelatihan kerja (X2)	0,687	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,703	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel pengembangan karir (X1), pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan

peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.097	70	.099	.975	70	.181

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,099 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,099 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian mutlikolinearitas dilakukan

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.909	2.824			
	Pengembangan karir (X1)	.396	.069	.467	.774	1.292
	Pelatihan kerja (X2)	.449	.078	.473	.774	1.292

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu $0,741 < 1,0$ dan nilai Variance Inflation

untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Factor (VIF) sebesar $1,292 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar

anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji Darbin-Watson (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.652	.642	2.123	1.664

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Pengembangan karir (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.664 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.148	1.603		-1.964	.054
	Pengembangan karir (X1)	.054	.039	.178	1.368	.176
	Pelatihan kerja (X2)	.075	.044	.223	1.709	.092

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics.

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan karir (X1)	70	31	48	37.00	4.188
Pelatihan kerja (X2)	70	28	45	37.24	3.736
Kinerja Pegawai (Y)	70	31	47	38.27	3.546
Valid N (listwise)	70				

maximum 48 dengan mean score sebesar 3,70 dengan standar deviasi 4,188.

Pelatihan kerja diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 45 dengan mean score sebesar 3,72 dengan standar deviasi 3,736.

Kinerja pegawai diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan mean score sebesar 3,82 dengan standar deviasi 3,546.

4. Analisis Verifikatif

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.909	2.824		2.447	.017
	Pengembangan karir (X1)	.396	.069	.467	5.701	.000
	Pelatihan kerja (X2)	.449	.078	.473	5.776	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396X1 + 0,449X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,909 diartikan jika pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 6,909 point.
- 2) Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,396, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengembangan karir sebesar 0,396 maka kinerja pegawai juga akan

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

mengalami peningkatan sebesar 0,396 point.

- 3) Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,449, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan kerja sebesar 0,449 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,449 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai.

		Pengembangan karir (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengembangan karir (X1)	Pearson Correlation	1	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,692 artinya pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Pelatihan kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,695 artinya pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan karir dan Pelatihan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.642	2.123

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Pengembangan karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,807 artinya pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.471	2.579

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,479 artinya pengembangan karir memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.476	2.568

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,483 artinya pelatihan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,3% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.642	2.123

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Pengembangan karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,652 artinya pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.591	2.761		6.009	.000
Pengembangan karir (X1)	.586	.074	.692	7.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,902 > 1,995), dengan

demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	13.695	3.098		4.421	.000
Pelatihan kerja (X2)	.660	.083	.695	7.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,973 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.814	2	282.907	62.758	.000 ^b
	Residual	302.028	67	4.508		
	Total	867.843	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,758 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,692 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,902 > 1,995). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengembangan karir

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,973 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396X_1 + 0,449X_2$, nilai korelasi sebesar 0,807 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($62,758 > 2,740$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,692 atau kuat dengan kontribusi pengaruh

sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,902 > 1,995$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,695 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,973 > 1,995$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

3. Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,807 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($62,758 > 2,740$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

JENIUS

1. Organisasi harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Pelatihan harus selalu dilakukan baik menyangkut sistem maupun teknologi agar pegawai memiliki kemampuan yang diharapkan
3. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengembangan karir yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011).

- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Supriyadi, D., Syafitri, . L. N. H., Widodo, S. F. A., Wahidi, R., Arinta, . Y. N., Nabhan, . F., Mufid, . A., Purwanto, . A., Fahlevi, . M., Sunarsi, . D. & Cahyono, . Y. (2020) Innovation And Authentic Leadership Of Islamic University Lectures In Faculty Pharmacy Faculty: What Is The Role Of Psychological Capital?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (8), 383-393. doi:10.31838/srp.2020.8.56
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.