

## **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat**

**Nida Rizki<sup>1</sup>, Thamrin<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Manajemen (NIM:161010550931), Universitas Pamulang; rizkinidaa01@gmail.com\*

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Received 07 Juni 2021 | Revised 10 Juli 2021 | Accepted 30 Juli 2021

\*Korespondensi Penulis

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pusdatin. Pencapaian kinerja pegawai merupakan sorotan utama yang harus diperhatikan, supaya dapat menciptakan kinerja yang maksimal, dan dapat bertahan ditengah persaingan perusahaan. Perusahaan yang cepat beradaptasi terhadap perubahan, kemungkinan berhasil dalam setiap persoalan, bisa memanfaatkan dan menjadikan sebuah inovasi yang baru untuk perusahaan. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner kepada 64 pegawai Pusdatin. Teknik analisis data regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,770 dan memiliki pengaruh sebesar 77%. Untuk variabel pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,191 dan memiliki pengaruh sebesar 19,1%. Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke dua variabel. Yang paling signifikan adalah variabel Pelatihan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan dapat meningkatkan Pengembangan Karir yang dapat menunjang untuk Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of training and career development on the performance of Pusdatin employees. The achievement of employee performance is the main focus that must be considered, in order to create maximum performance, and to survive in the midst of company competition. Companies that quickly adapt to change, are likely to succeed in every problem, can take advantage of and make a new innovation for the company. The data of this study used primary data in the form of a questionnaire to 64 Pusdatin employees. The data analysis technique was multiple linear regression and used the SPSS 23 program. The results of this study indicate that there is an influence between training on employee performance of 0.770 and has an effect of 77%. The influence variable between Career Development on Employee Performance is 0.191 and has an effect of 19.1%. Partially or simultaneously has a strong influence between the two variables. The most significant is the Training variable of 0.000. The results of this study expect companies to improve career development that can support employee performance.*

**Keywords:** Training; Career development; Employee Performance.

---

## PENDAHULUAN

Pada era kemajuan teknologi dan dan globalisasi, perusahaan sebagai aktor penyelenggara stabilitas ekonomi bangsa, perlu cepat beradaptasi dengan perubahan zaman yang ditandai dengan Revolusi Industri yang semakin banyak perubahan. Di dalam suatu perusahaan terdapat banyak cara untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan yang secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, diperlukan pengembangan yang kuat dalam diri seorang pegawai. Artinya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pelatihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu.

Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah kurangnya pengadaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu merupakan menurunnya kinerja pegawai dalam pekerjaan. Di dalam pengelolaannya agar berjalan dengan baik harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan yang dilakukan secara intens atau berkala serta memiliki manfaat jangka Panjang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi Kkp Jakarta Pusat”.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut G. Dessler (2015:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Menurut Flippo (dalam Hasibuan 2013:11) “Manajemen sumber daya manusia adalah

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat”.

### Pelatihan

Menurut Wexley dan Yulk dalam Widodo (2015:80) “pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi”. Menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2010:164) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial memperelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu”.

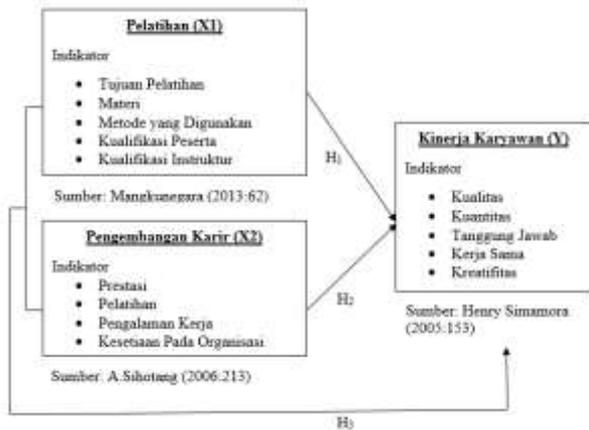
### Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2013:98) “Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension”. Menurut Sadili Samsudin (2006:133) “pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan Latihan”.

### Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016:190) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) “Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H<sub>0</sub> :  $\rho_1$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdatin secara parsial.
- H<sub>a</sub> :  $\rho_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdatin secara parsial.
- H<sub>0</sub> :  $\rho_2$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdatin secara parsial.
- H<sub>a</sub> :  $\rho_2$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdatin secara parsial.
- H<sub>0</sub> :  $\rho_3$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdatin secara simultan.
- H<sub>a</sub> :  $\rho_3$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdatin secara simultan.

## METODE

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif atau Data Titik (*cross section data*), yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (*at a point of time*) untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut dengan data penelitian melalui kuisioner dengan menggunakan

skala *likert*. Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Data Statistik dan Informasi KKP Jakarta Pusat yang berlokasi di Jl. Medan Merdeka Tim. No.16, RT.7/RW.1, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi sebanyak total 64 Pegawai Negeri Sipil. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (Sugiyono: 2013, 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Vari	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Pelatihan (X1)	Pernyataan 1	0.541	0.2461	Valid
	Pernyataan 2	0.572	0.2461	Valid
	Pernyataan 3	0.473	0.2461	Valid
	Pernyataan 4	0.583	0.2461	Valid
	Pernyataan 5	0.694	0.2461	Valid
	Pernyataan 6	0.659	0.2461	Valid
	Pernyataan 7	0.691	0.2461	Valid
	Pernyataan 8	0.634	0.2461	Valid
	Pernyataan 9	0.492	0.2461	Valid
	Pernyataan 10	0.648	0.2461	Valid

Var	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Pengembangan Karir (X2)	Pernyataan 1	0.365	0.2461	Valid
	Pernyataan 2	0.516	0.2461	Valid
	Pernyataan 3	0.692	0.2461	Valid
	Pernyataan 4	0.495	0.2461	Valid
	Pernyataan 5	0.732	0.2461	Valid
	Pernyataan 6	0.672	0.2461	Valid
	Pernyataan 7	0.684	0.2461	Valid
	Pernyataan 8	0.602	0.2461	Valid
	Pernyataan 9	0.506	0.2461	Valid
	Pernyataan 10	0.671	0.2461	Valid

Var	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0.588	0.2461	Valid
	Pernyataan 2	0.624	0.2461	Valid
	Pernyataan 3	0.672	0.2461	Valid
	Pernyataan 4	0.537	0.2461	Valid
	Pernyataan 5	0.644	0.2461	Valid
	Pernyataan 6	0.525	0.2461	Valid
	Pernyataan 7	0.558	0.2461	Valid
	Pernyataan 8	0.564	0.2461	Valid
	Pernyataan 9	0.419	0.2461	Valid
	Pernyataan 10	0.628	0.2461	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung > 0,2461 (r tabel), maka dapat dinyatakan bahwa setiap butir pernyataan kuisioner tersebut dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Masing-masing Variabel**

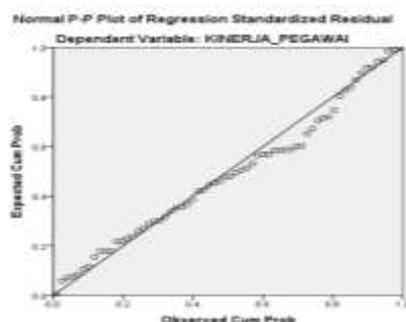
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Ket.
1	Pelatihan	0.868	0.6	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0.867	0.6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.856	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23

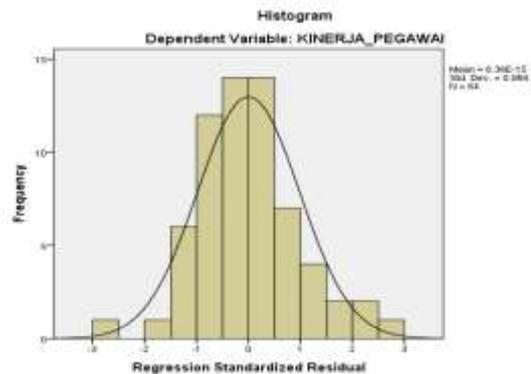
Berdasarkan pada data tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel di atas adalah 0,6. Karena nilai-nilai ukur tersebut lebih besar dari 0,6 maka nilai ukur tersebut reliable atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas



**Gambar 1. Grafik Normal P – Plot**



Sumber: Data Olahan SPSS 23

**Gambar 2. Grafik Histogram**

Berdasarkan Gambar di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data menunjukkan normal. Hal ini terlihat dari data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	.109	9.146
Pengembangan_Karir	.109	9.146

A. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) yaitu 0,109 > 0,1 sementara nilai VIF variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) yaitu 9,146 < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

### 3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	2.247 <sup>a</sup>

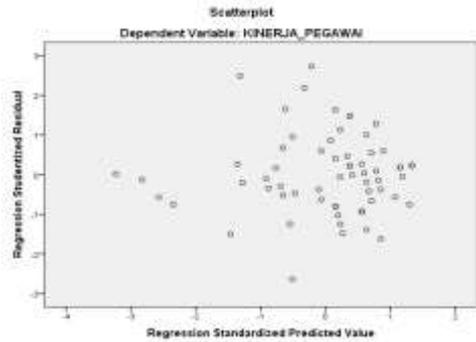
A. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Pelatihan

B. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Dari hasil tabel 4, diketahui besaran nilai dari *Durbin-Watson* adalah sebesar 2,247, berada d dalam daerah tidak ada autokorelasi karena berdasarkan rumusan teori yang digunakan dalam penelitian ini, pada DW tabel tingkat sig. 0,05 pada penelitian ini nilai N adalah 64 dengan nilai K

adalah 2, maka nilai tabel DL adalah 1,5315 dan nilai DU adalah 1,6601 dan pada nilai (4-DL) = 2,468 dan nilai (4-DU) = 2,339. Dengan nilai DW adalah 2,447, maka nilai DW terletak pada DU dan (4-DU) = 1,6601 < 2,247 < 2,339. Maka model regresi dinyatakan baik karena tidak terdapat atau berada dalam area Autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Dari Gambar 3. dapat terlihat titik-titik menyebar di sekitar angka 0 pada Sumbu Y dan tidak ada pola

tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,458 + 0,946 X_1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,458 artinya jika variabel bebas yaitu Pelatihan diasumsikan tetap atau konstan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai nilainya sebesar 2,458.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,946 dapat diartikan bahwa jika Pelatihan mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,946 atau 94,6% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.458	.892		2.755	.008
	Pelatihan	.946	.021	.985	45.658	.000

A. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
 Sumber: Output SPSS 23

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.746	1.664		1.651	.104
	Pengembangan_Karir	.933	.038	.951	24.294	.000

A. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
 Sumber: Output Spss 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,746 + 0,933 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,746 artinya jika variabel bebas yaitu Pengembangan Karir diasumsikan tetap atau konstan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai nilainya sebesar 2,746.

2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,933 dapat diartikan bahwa jika Pelatihan mengalami kenaikan 1

point, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,933 atau 93,3% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Output Regresi Linier Berganda Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.782	.859		2.075	.042
Pelatihan	.770	.058	.802	13.165	.000
Pengembangan_Karir	.191	.060	.194	3.192	.002

A. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: *Output Spss 23, Coefficients, Linear Regression.*

Dari *output* tabel 7, diperoleh persamaan regresi liniernya  $Y = 1,782 + 0,770 X_1 + 0,191 X_2$ .

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,782 artinya jika variabel bebas yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir diasumsikan tetap atau konstan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai nilainya sebesar 1,782.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,770 dapat diartikan bahwa jika Pelatihan mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,770 atau 77% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,191 dapat diartikan bahwa jika pengembangan Karir mengalami kenaikan 1 point, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,191 atau 19,1% dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.975	.845

A. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Pelatihan

B. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,988. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja Pegawai dengan Pelatihan dan Pengembangan Karir mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,988.

### Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.975	.845

A. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Pelatihan

B. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 9,, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,975. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 97,5% sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

**Tabel 10. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.782	.859		2.075	.042
Pelatihan	.770	.058	.802	13.165	.000
Pengembangan_Karir	.191	.060	.194	3.192	.002

A. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk Pelatihan sebesar 13,165 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = n - k - 1$  ( $64 - 2 - 1$ ) = 61, dengan signifikan 0,05 diperoleh angka 1,999. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,165 > 1,999$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN.

Hasil uji t berikutnya dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk Pengembangan Karir sebesar 3,192 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = n - k - 1$  ( $64 - 2 - 1$ ) = 61, dengan signifikan 0,05 diperoleh angka 1,999. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,192 > 1,999$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN.

### 2. Uji F

**Tabel 11. Hasil Uji F Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1718.134	2	859.067	1201.901	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.600	61	.715		
	Total	1761.734	63			

A. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

B. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Pelatihan

Berdasarkan hasil uji F mengacu pada tabel 11 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 1201,901 (signifikan 0,000). Nilai F tabel diperoleh dari nilai derajat bebas (dF) residual (sisa) yaitu 61 sebagai dF penyebut dan dF *regression* (perlakuan) yaitu 2 sebagai dF pembilang dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai F tabel ( $\alpha = 5\%$ ) yaitu 3,15 karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $1201,901 > 3,15$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil ini bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN. Pelatihan pada dasarnya mengandung pengertian suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Hasil uji regresi linier sederhana variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,946, artinya jika Pelatihan meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,946 atau 94,6%. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  ( $46,658 > 1,999$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$  yang artinya Pelatihan terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumawan, Martin Tanjung Mora (2018) bahwa Pelatihan terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN

Berdasarkan hasil ini bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN. Pengembangan Karir pada dasarnya mengandung pengertian sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkai mencapai karir yang diinginkan. Hasil uji regresi linier sederhana variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar  $0,933$ , artinya jika Pengembangan Karir meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar  $0,933$  atau  $93,3\%$ . Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $24,294 > 1,999$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$  yang artinya Pengembangan Karir terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Rulianti Putri (2018) bahwa Pengembangan Karir terdapat pengaruh secara parsial Kinerja Pegawai.

## 3. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji statistik  $F$  memiliki probabilitas sebesar sig.  $0,000 < 0,050$  atau dengan nilai  $F_{hitung} = 1201,901$  dan  $F_{tabel} = 3,15$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada PUSDATIN. Dengan adanya Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ), maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN dengan persamaan regresi  $Y = 1,782 + 0,770 X_1$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,165 > 1,999$ ) dengan sig.  $0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Disimpulkan bahwa jika semakin baik Pelatihan yang diadakan PUSDATIN dalam memberikan kompetensi dan penerapan teori kepada pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PUSDATIN dengan persamaan regresi  $Y = 1,782 + 0,191 X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,192 > 1,999$ ) dengan nilai sig.  $0,002 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut diartikan bahwa semakin baik Pengembangan Karir yang dilakukan oleh PUSDATIN kepada pegawainya, maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dan akan membantu untuk mempermudah dalam hal pencapaian target yang telah direncanakan manajemen PUSDATIN.

Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUSDATIN dengan persamaan regresi  $Y = 1,782 + 0,770 X_1 + 0,191 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar  $0,988$  artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi  $97,5\%$  sedangkan sisanya  $2,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji statistik  $F$  memiliki probabilitas sebesar  $0,000 < 0,050$  atau dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $1201,901$  dengan  $F_{tabel} = 3,15$  sehingga nilai  $F_{hitung} = 1201,901 > F_{tabel} = 3,15$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Saran

Tentang Pelatihan, penulis menyarankan untuk mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi khususnya pada pemateri yang memberikan modul dalam pelatihan yang terkadang kurang cakap dalam menjawab persoalan yang dialami para pegawainya dengan

hasil terendah rata-rata jawaban responden yaitu 3,78 termasuk dalam kategori baik. Maka dari itu para pegawai yang bekerjapun harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur dalam meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan yang dijadwalkan.

Terkait dengan Pengembangan Karir sebaiknya lebih memperhatikan dan mempertahankan terhadap kebutuhan dasar yang dimiliki pegawainya agar dapat meningkatkan kondisi ke arah yang lebih baik lagi. Jawaban responden masih ditemukan setuju dengan saran yang telah diberikan dengan hasil terendah responden yaitu 3,47 termasuk dalam kategori baik. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan segala aspek yang berpengaruh terhadap pola pengembangan karir pegawai dalam bekerja, agar kestabilan kerja terus berlanjut.

Terkait dengan Kinerja Pegawai masih ditemukan jawaban responden setuju dalam memahami bagaimana mengerjakan tugas dengan baik dengan hasil terendah rata-rata responden yaitu 3,47 termasuk dalam kategori baik. Maka hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Sebaiknya antar pegawai harus saling membantu dalam mengerjakan tugas dan juga dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai memahami apa yang akan dikerjakan dan berinisiatif untuk bertanya sehingga dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dan ditargetkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supangat. 2013. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anwar, S. 2014. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Misbahuddin, dan Iqbal Hasan M. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: Refikaditama.
- Siagian, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.