



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BKPSDM KAB. GOWA (STUDI PEGAWAI BKPSDM PADA KANTOR BUPATI KAB. GOWA)

Akhmad Jafar¹

(UIN) Alauddin Makkassar, Jl. Sultan Alauddin No. 36, Gowa

Korespondensi Penulis. E-mai/Tlp:

Akhmad.jafaruin-alauddin.ac.id/082353001112

Abstrak

Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial pada dinas BKPSDM Kab Gowa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang secara langsung memilih jumlah keseluruhan pegawai yakni 41 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis menggunakan rumus diantaranya : uji validasi, dan reliabilitas, uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji f test dan uji t test, uji keofisien determinasi, dengan bantuan software SPSS 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan, secara simultan, dan secara parsial terhadap prestasi kerja pada dinas BKPSDM Kab Gowa. Variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan suatu hubungan searah, dengan kata lain, pelatihan dan pengembangan karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa.

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on performance both simultaneously and partially at the BKPSDM Gowa District Office. This research uses quantitative research methods, using data that are numbers analyzed through statistics. The sample in this study uses the saturated sample method which directly chooses the total number of employees, 41 employees. Data collection techniques using a questionnaire to employees who are considered in accordance with the research conducted. Data were analyzed using formulas including: validation, and reliability, multiple regression analysis tests, classic assumption tests, f test and t test, determination efficiency test, with the help of SPSS 21 software. The results of the analysis showed that the training variables and career development had a significant effect , simultaneously, and partially on work performance in the BKPSDM Gowa District Office. The training and career development variable has a positive regression coefficient (+) which indicates a direct relationship, in other words, training and career development will improve Employee Performance in the BKPSDM Gowa District Office.

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*



1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Prestasi kerja (*job performant*). adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Yuli (2005:89).

Selain itu produktifitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan maupun instansi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja dengan penuh semangat dan merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun keseharian terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan atau instansi yang bersangkutan, kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari 2 unsur yaitu jasmani dan rohani. dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu : keterampilan, kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap etika kerja, dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *Recourse* yang ada dimuka bumi ini karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan ummat manusia. Hal ini sangat jelas telah di tegaskan oleh Allah dalam QS. Al-Jaatsiyah/45 : 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Terjemahnya :

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”(Kementerian Agama RI, 2005:499).

Kantor BKPSDM Kab Gowa merupakan dinas pemberdayaan sumber daya manusia yang teletak dikantor bupati Kab Gowa, dalam dinas ini seluruh pegawai yang ada didalam kantor harus dapat mengakomodir dinas-dinas yang ada di Kab Gowa dimana masing-masing dinas diharuskan mengikuti suatu kegiatan rutin yaitu diklat khusus dinas yang ada di kab, gowa dimana diklat ini merupan suatu kegiatan rutin agar mengetahui sampai dimana perkembangan pegawai disetiap dinas, atauka sampai dimana kinerja-kinerja yang telah dilakukan tiap-tiap dinas untuk perkembangan di kab, gowa itu sendiri.

Diklat ini diadakan setiap dua kali dalam satu tahun, selain itu penyelenggaraan diklat merupakan suatu hal yang sangat wajib dilakukan oleh dinas BKPSDM itu sendiri untuk mengetahui sampai dimana kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai di masing-masing dinas tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah “pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa.

2. Metode

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivism, digunakan



dikatakan realibel apabila memiliki Crombach alpha $> 0,70$. Berikut ini merupakan hasil dari uji reabilitas yang dapat dilihat dibawah ini:

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,729	Realibel
Pengembangan Karir	0,812	Realibel
Kinerja pegawai	0,785	Realibel

b. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk melihat distribusi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	41	29,00	39,00	34,7073	2,53223
X2	41	25,00	39,00	33,4390	2,82001
Y	41	34,00	47,00	42,7073	2,96010
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Output SPSS

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji analisis statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian. Hasil dari variabel X1 menunjukkan nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum sebesar 39 dan nilai mean sebesar 34,70 dengan standar deviasi sebesar 2,532. Variabel X2 menunjukkan nilai minimum sebesar 25, maksimum sebesar 39 dan nilai mean sebesar 33,43 dengan standar deviasi sebesar 2,820. Adapun hasil dari variabel Y menunjukkan nilai minimum sebesar 34, maksimum sebesar 47 dan nilai mean sebesar 42,70 dengan standar deviasi sebesar 2,960.

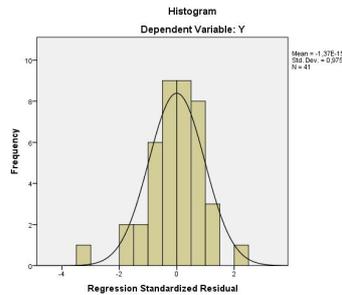
c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji kenormalan suatu data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara yang paling mudah untuk melihat kenormalan suatu data ialah melihat grafik histogramnya. Selain dari pada menggunakan grafik histogram, juga dapat menggunakan uji *Normalitas Probability Plot*. Prediksi ini digunakan dengan melihat titik-titik plot. Jika titik-titik atau data berada dekat dengan garis diagonal, maka data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Selain menggunakan grafik histogram dan *Normalitas Probability Plot*, untuk lebih meyakinkan kenormalan data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas berdasarkan uji Histogram, uji *Normalitas Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat dibawah ini:

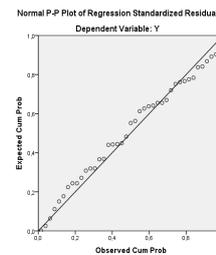


Grafik Histogram



Sumber: Output SPSS

Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari grafik Histogram dapat dilihat bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal. Begitu pula dengan grafik p plot dapat dilihat bahwa data atau titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal dan menunjukkan bahwa data yang ada berdistribusi secara normal. Untuk lebih meyakinkan bahwa data berdistribusi secara normal, digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikannya berada diatas 0,05 atau 5% sehingga variabel penelitian yaitu pelatihan, pengembangan karir dan Kinerja Pegawai terbukti berdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi muncul dikarenakan observasi yang berurutan sepanjang waktu saling berkaitan satu sama lainnya. Untuk menguji autokorelasi pada suatu data, digunakanlah uji Durbin Watson (DW). Adapun ketentuan dari Durbin Wason adalah apabila nilai dari DW lebih besar dibandingkan dengan du dan $(4-du)$, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian. Hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=0,05$) dengan variabel independen ($k=2$) dan banyaknya data ($n=41$). Hasil perhitungan nilai Durbin Watson dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Durbin Wason

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,836 ^a	,699	,684	1,66518	1,800

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari Durbin Watson ialah sebesar 1,971. Pada tabel DW untuk $n=41$ dan $k=2$, maka didapatkan nilai DW tabel ialah nilai $du=1,3992$ dan nilai $dL=1,6031$. Ketika dilihat hasil antara Durbin Watson dan DW tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada penelitian. Berdasarkan keputusan tersebut maka variabel pada penelitian ini, dapat digunakan.



3) Uji Multikolineritas.

Uji multikolineritas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam penelitian. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang tidak terdapat penyimpangan multikolineritas didalamnya. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen ialah dengan menggunakan perhitungan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Regresi akan dikatakan lolos uji multikolineritas apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $Tolerance \geq 0,10$. Berikut ini merupakan hasil perhitungan VIF dan *Tolerance* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji VIF dan Tolerance

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,843	1,187
	X2	,843	1,187

a. Dependent Variable: Y

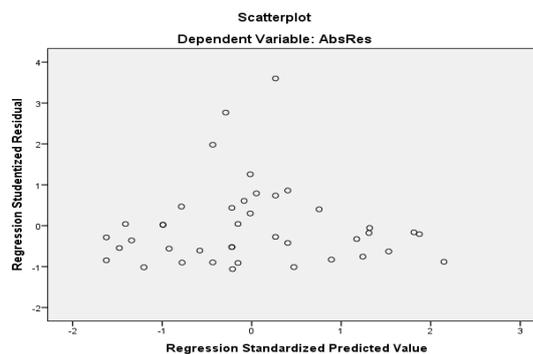
Sumber: Output SPSS

Hasil dari output SPSS diatas dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan VIF dan *Tolerance* menunjukkan tidak terdapatnya gejala multikolineritas pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang digunakan tidak memiliki korelasi satu sama lainnya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4) Uji Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat heterokedastisitas didalamnya. Pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan uji Scatterplot dan Glesjer yang dapat dilihat pada grafik dan tabel dibawah ini:

Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Output SPSS

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa data adada titik-titik pada penelitian berdistribusi secara acak diatas sumb X dan Y. Selain daripada uji Glesjer, digunakan juga uji Glesjer untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam penelitian dengan tingkat signifikan diatas 0,05. Berdasarkan hasil dari uji park,



tidak terdapat gejala heterokedastisitas yang dapat dibuktikan pada tabel berikut ini, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya berada diatas 0,05.

5) Regresi berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,641	4,060		1,143	,260	
1 X1	,709	,113	,607	6,263	,000	
X2	,402	,102	,383	3,954	,000	

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat angka yang berada pada kolom *Understand Coefficients* Beta, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,641 + 0,709 X1 + 0,402 X2$$

6) Koefisien determinasi (R²)

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,699	,684	1,66518

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,699 atau senilai 69,9%. Nilai 69,9% tersebut dapat mengindikasikan bahwa variabel pelatihan dana pengembangan karir dapat menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan, nilai sisa sebanyak 30,1% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lainnya di luar dari variabel penelitian.

7) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,121	2	122,561	44,201	,000 ^b
	Residual	105,367	38	2,773		
	Total	350,488	40			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 44,201 atau lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,23. Selain itu, tingkat signifikansi F



hitung kurang ($<$) dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (pelatihan dan pengembangan karir) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai).

1. Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,641	4,060		1,143	,260
	X1	,709	,113	,607	6,263	,000
	X2	,402	,102	,383	3,954	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, dapat dilihat bawah variabel X1 memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,709 bernilai positif yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selain itu variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 6,263 dan lebih besar dari t tabel (1,682) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Selanjutnya, dapat dilihat bawah variabel X2 (pengembangan karir) memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,402 bernilai positif (+) yang artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu variabel pengembangan karir memiliki t hitung sebesar 3,954 dan lebih besar dari t tabel (1,682) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kab Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Secara simultan variable pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan pada dinas BKPSDM Kab Gowa. 2. Secara parsial dapat diketahui bahwa variable pelatihan mempengaruhi Kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa, itu artinya semakin baik bentuk pemeliharaan yang didapatkan seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan bentuk pelatihan dalam pekerjaannya akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang baik. 3. Secara parsial diketahui bahwa variable pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa, itu artinya semakin baik pemahaman pegawai mengenai arti pentingnya pengembangan karir, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya jika pegawai tidak memahami tentang pengembangan karirnya yang ada akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang baik.



Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 5, No. 1, 2020

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

Daftar Pustaka

Al-Quran dan Terjemahnya, Departemen Agama RI. Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali-Art, 2005

Abdul Aziz, Shalih. *Tafsir Al-Muyassar*. Solo: An-Naba', 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2015.

Sinambela Siregar dan Parel Naibaho, 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Dalam Negeri', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol VII No 2*, 2011

Yuli, Sri B.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UMM Press,(2005).

Yuli Hariyanti, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Keuangan PT. Ciputra surya tbk SURABAY, jurnal*, 2005.