



PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN (DIKLAT PIM) TERHADAP KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Warni

warnibkd@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Dedy Takdir Syaifuddin

dtakdirsyafuddin@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

Endro.sukoco@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Artikel	Abstrak
<p>— <i>Sejarah Artikel:</i> Diterima 03-01-2017 Disetujui 28-01-2017 Dipublikasikan 24-02-2017</p> <p>— Keywords: Pendidikan & Pelatihan, Kompetensi, Pengembangan Karir</p> <p>—</p> <p>JEL: H10, H11</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) terhadap kompetensi dan pengembangan karir aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data wawancara dan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS dengan menggunakan responden sebanyak 73 orang.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi aparatur. (2) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir aparatur. (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir aparatur. (4) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir melalui kompetensi karir aparatur dikembangkan secara langsung (<i>direct</i>) melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) akan meningkat namun jika dimediasi tetap meningkat tetap tidak signifikan peningkatannya.</p>

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu aparatur Aparatur Sipil Negara yang profesional, hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing. Permasalahan yang sering muncul dalam penyelenggaraan diklat adalah masalah kompetensi lulusan peserta diklat yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam jabatannya. Hal ini disebabkan lulusan diklat kepemimpinan memiliki kreativitas yang relatif rendah, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengatasi tantangan zaman serta tidak mampu memanfaatkan peluang yang ada. (Fajar Usman, 2011).

Pemerintah memerlukan Aparatur Sipil Negara yang kompeten dan berkualitas agar visi, misi, dan tujuan dapat terwujud atau tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Aparatur yang berkompeten dan berkualitas dapat diperoleh dengan melakukan pengembangan terhadap sumber daya aparatur yang ada di dalam satuan kerja. Kegiatan pengembangan tersebut salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan aparatur mampu bekerja lebih efisien dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung Negara. Oleh karena itu peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara melalui peningkatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kompetensi sangat diperlukan, dan diupayakan dalam peningkatan tersebut dihasilkan Aparatur Sipil Negara yang benar-benar mampu mengemban tugasnya. Sesuai Peraturan Pemerintah atau PP Nomor 14 Tahun 1994, tentang kewajiban Aparatur Sipil Negara mengikuti pelatihan penjurangan, ditegaskan bahwa setiap calon pejabat struktural sebelum menjabat, wajib mengikuti terlebih dahulu diklat jabatan struktural atau bagi yang belum pernah mengikuti diklat, tidak diperkenankan dilantik atau masih dianggap sebagai pejabat sementara. Adapun pelatihan-pelatihan tersebut antara lain: Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi atau diklat *SPATI* untuk pejabat eselon I dan Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah atau diklat *SPAMEN* untuk pejabat eselon II, Pendidikan dan Pelatihan Staf dan Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama atau disebut diklat *SPAMA* untuk pejabat eselon III, serta Administrasi Umum atau diklat *ADUM* untuk pejabat eselon IV.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (*diklat*) bagi pejabat struktural sebagai pengganti PP Nomor 14 Tahun 1994, tentang kewajiban Aparatur Sipil Negara Negeri Sipil mengikuti pelatihan struktural hingga otonomi Daerah. bahwa lebih longgar karena bagi pejabat

yang belum pernah mengikuti diklat kepemimpinan, masih diberi kesempatan 12 (dua belas) bulan paling lambat sejak pelantikan.

TINJAUAN LITERATUR

Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan menurut Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pengertian Pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Kompetensi

Kata “Kompetensi” memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanan yang berbeda. Pengertian kompetensi yang diajukan oleh masing-masing pengamat didasarkan pada hasil penelitian dan atau pengamatan. Namun pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*personal attributs*) (Spencer dan Spencer (1993). Dengan demikian secara umum, kompetensi diartikan

sebagai tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dengan melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi. Secara teoritis, konsep kompetensi untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis pada tahun 1982 yang mendefinisikan kompetensi sebagai “kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan”.

Pengembangan Karier

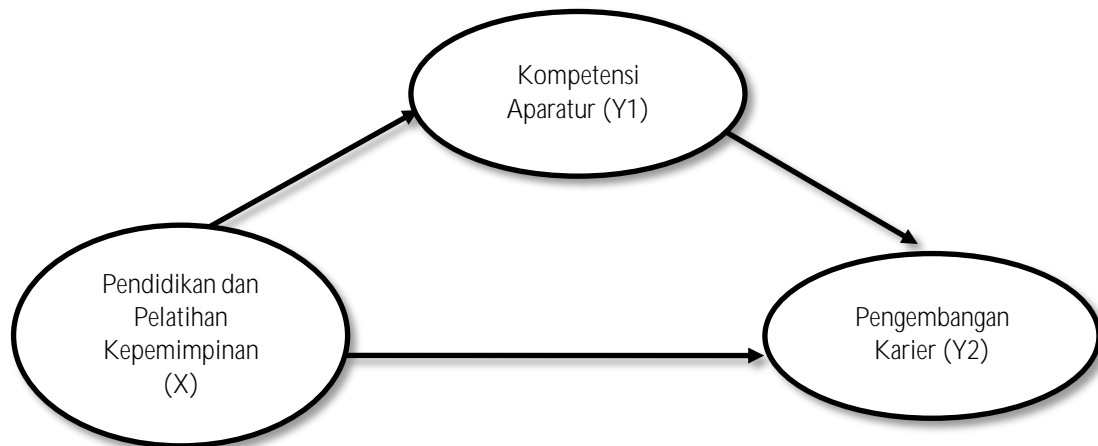
Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Flippo (1984:271) menyatakan bahwa “Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan – jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasilokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang;
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Hubungan Antar Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier.

Pengembangan karier dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi pegawai, dan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Aparatur yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan meningkatkan pengembangan karier, baik langsung maupun melalui peningkatan kompetensi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan kerangka konseptual sebagaimana tertera pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi aparatur. Artinya dengan semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi aparatur. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H1. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi aparatur.

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier. Artinya dengan semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan pengembangan karier. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H2. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier aparatur.

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier. Artinya dengan semakin meningkat kompetensi pegawai maka akan meningkatkan pengembangan karier. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier aparatur.

Berdasarkan hasil kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa kompetensi pegawai memediasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karier. Artinya pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan kompetensi dan selanjutnya dapat berdampak pada pengembangan karier pegawai. Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

H4. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier aparatur melalui kompetensi aparatur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *explanatory*, dengan populasi seluruh Aparatur Sipil Negara lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah mengikuti Diklat PIM III dan IV yang berjumlah 160 orang. Besarnya jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi sebesar 5%, sehingga besaran sampel yang ditetapkan sebanyak 73 responden. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen (pendidikan dan pelatihan kepemimpinan), variabel intervening (kompetensi aparatur), dan variabel endogen dalam penelitian ini adalah pengembangan karir Aparatur. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri atas : data primer yaitu data inti yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari responden aparatur sipil negara yang mengikuti Diklat Pim III dan IV yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti dan sumber-sumber lainnya yang relevan seperti Dokumentasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, Lampiran Surat Keputusan Gubernur, jurnal dan majalah ilmiah, laporan hasil penelitian dan lain – lain. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul selanjutnya ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan metode *component based SEM* atau *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai *loading factor* dari keseluruhan indikator berada di atas 0,60 dan dapat digunakan dalam model untuk menerangkan hubungan konstruk variabel dengan indikator yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) III dan IV terhadap kompetensi dan pengembangan karir Aparatur pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Convergent validity dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yang masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) III dan IV dengan 5 indikator, kompetensi dengan 4 indikator dan pengembangan karir dengan 5 indikator.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang disajikan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstrukt pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) III dan IV dengan indikator peserta, pelatih/instruktur, fasilitas, kurikulum dan dana memiliki faktor loading di atas 0,70 lebih besar dari ketentuan untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar 0,5.
- b. Konstruk kompetensi diukur dengan menggunakan kompetensi teknik, kompoetensi manajerial, kompetensi sisoal dan kompetensi intelektual memiliki faktor loading di

atas 0,70 lebih besar dari ketentuan untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,5.

- c. Konstruk pengembangan karir diukur dengan menggunakan prestasi, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, dan peluang untuk tumbuh memiliki faktor loading di atas 0,70 lebih besar dari ketentuan untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,5.

Berdasarkan hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik. Nilai R-square dari konstruk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Dikla-Pim) terhadap kompetensi dan pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai R-square konstruk kompetensi aparatur sebesar 0,848 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kompetensi aparatur, 84,8% disebabkan oleh adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Dikla-Pim) oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Nilai R-square konstruk pengembangan karir sebesar 0,797 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada pengembangan karir, 79,7% disebabkan oleh adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Dikla-Pim) oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Hasil analisis menunjukkan nilai *cross loading* dengan *discriminate validity* yang baik melalui nilai korelasi indikator terhadap konstruknya dengan nilai di atas 0,5 yang artinya terhadap hubungan yang kuat antara konstruk variabel dengan indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa konstruk variabel reliabel dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Path Coefficients* (Mean, STDEV, t-Value)

Konstruk	Orginal Sample Estimate	Mean Of Subsamples	Standard Deviation	t-Studen	P-value
X→Y1	0,921	0,918	0,033	28,277	0,000
X→Y2	0,522	0,563	0,180	20,804	0,000
Y1 → Y2	0,388	0,344	0,201	10,522	0,001
X1 → Y1 → Y2	0,357	0,314	0,166	2,122	0,025

Sumber: Data diolah (2017)

Hasil uji *Path Coefficients* (Mean, STDEV, t-Value) menunjukkan bahwa model struktural inner model menggambarkan hubungan variabel eksogen dan endogen dengan koefisien jalur yang ditunjukkan pada nilai *original sample estimate*.

1. Koefisien jalur dari variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV (X) menuju ke variabel kompetensi (Y1) bernilai 0,921 yang bermakna bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV (X) dengan kompetensi (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini diprediksi bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsil Sulawesi Tenggara secara reflek akan meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Koefisien jalur dari variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV (X) menuju ke variabel pengembangan karir (Y2) bernilai 0,522 yang bermakna bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV (X) dengan pengembangan karir (Y2) memiliki hubungan yang cukup kuat. Hal ini diprediksi bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsil Sulawesi Tenggara secara reflek akan mengembangkan karir pegawai.
3. Koefisien jalur dari variabel kompetensi (Y1) menuju ke variabel pengembangan karir (Y2) bernilai 0,388 yang bermakna bahwa variabel kompetensi (Y1) dengan pengembangan karir (Y2) memiliki hubungan yang cukup kuat. Hal ini diprediksi bahwa semakin baik kompetensi pegawai secara reflek akan mengembangkan karir pegawai.
4. Koefisien jalur dari variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV (X) menuju ke variabel pengembangan karir (Y2) melalui variabel kompetensi bernilai 0,357 yang bermakna bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV (X) dengan pengembangan karir (Y2) melalui kompetensi (Y1) memiliki hubungan yang cukup kuat. Hal ini diprediksi bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) III dan IV yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsil Sulawesi Tenggara secara reflek akan mengembangkan karir pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai.

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) III dan IV (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi aparatur (Y1). Hal ini terbukti dengan nilai t-statistik 28,277 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi P-value $0,000 < 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) III dan IV berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi aparatur dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) III dan IV (X) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y2). Hal ini terbukti dengan nilai t-statistik 20,804 lebih

besar dari nilai t-tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi P-value $0,000 < 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) III dan IV berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi aparatur (Y1) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier (Y2). Hal ini terbukti dengan nilai t-statistik 10,522 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi P-value $0,001 > 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa kompetensi Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah bahwa Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) III dan IV (X) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y2) melalui kompetensi aparatur (Y1). Hal ini terbukti dengan nilai t-statistik 2.122 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi P-value $0,025 > 0,05$. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (DiklatPim) III dan IV berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir melalui kompetensi aparatur.

Nilai Z yang dihasilkan sebesar 4,565, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat efek yang ditimbulkan dari pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap pengembangan karir pegawai melalui kompetensi aparatur atau dengan kata lain, kompetensi memediasi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap pengembangan karir aparatur pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini tidak mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) terhadap kompetensi aparatur dan pengembangan karir aparatur berdasarkan lama waktu mengikuti diklatpim. Sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) terhadap kompetensi aparatur dan pengembangan karir aparatur berdasarkan lama waktu mengikuti diklatpim.

SIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa
1. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklat-pim) berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi aparatur. Dengan semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) maka akan meningkatkan kompetensi aparatur
 2. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (DiklatPim) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir aparatur. Dengan semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat-Pim) maka akan mengembangkan karir aparatur.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Aparatur. Kompetensi pada setiap aparatur sudah mendukung karir aparatur untuk berkembang dalam satuan kerjanya sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan kompetensi sudah sekaligus meningkatkan karir aparatur.
4. Kompetensi aparatur berperan mediasi pengaruh diklatpim terhadap pengembangan karir aparatur pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank rakyat indonesia (persero) kantor wilayah pekanbaru
- Angelia Sintia Punu, Welson Y. Rompas dan Deysi. L. Tampongangoy (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kota Tomohon
- Ancok, Djamaludin. 1993. *Tenik Penyusunan Skala Pengukuran, Cetakan Kelima. Pusat Penelitian Kependudukan*, Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi., 2000. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.*
- Chang, S.T. dan J.A. Danny. 2000. Mushroom nutraceuticals. *World Journal of Microbiology and Biotechnology*. 12:473-76.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks
- Fisher, J.D., Fisher, W.A. 1992. Changing AIDS Risk Behavior. *Psychological Bulletin*, 111, 455-474.
- Flippo, Edwin, B. 1984. *Manajemen Personalialia*, Penerjemah : Moh. Masud, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPF Press.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF : Yogyakarta
- Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia. Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H Moehariono (2003) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iii Terhadap Motivasi Kerja, Karier Dan Kompetensi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tesis
- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya* : Bandung.
- Mangkunegara, Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya* : Bandung.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta

- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- McClelland, D., & Winter, D. (1997). *Motivating economic achievement*. New York, NY: The Free Press.
- Mitrani, A, Daziel, M. And Fitt, D. 1992. *Competency Based Human Resource Mangement: Valua-Driven Strategies for Recruitmen, Development and Reward*. London: Kogan Page Limited
- Moenir. 1993. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2001. *MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani.2007.*Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Ridwan dan Akdon,2010 “*Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*” Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Riduwan,2011 “*Dasar-dasar Statistika*”Bandung, Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rifki Aditya, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*
- Soedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. PT. Refika Aditama.
- Spencer, N.Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Son Inc.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen SDM*. Edisi Ke III.. Yogyakarta : STIE. YKPN.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square-PLS*. Penerbit CV. Citra: Malang
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tilaar. 2003. *Paradigma Baru Pendidikan nasional*. Jakarta : Grasindo