

## **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJADAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SOPPENG**

*(The Effect of Training, Work Motivation, and Career Development on Work Performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency)*

Salama<sup>1)</sup>, Hasmin<sup>2)</sup>, Muh. Natsir<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa, PPs STIE Amkop, Makassar  
email: salamaa33@gmail.com

<sup>2)</sup>Dosen, PPs STIE Amkop, Makassar  
email: hasmintamsah@gmail.com

<sup>3)</sup>Dosen, PPs STIE Amkop, Makassar  
email: muh.natsir@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. 3) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. 4) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Lokasi penelitian adalah pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. 4) Pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Pelatihan, motivasi kerja, pengembangan karir, prestasi kerja

### **Abstract**

*This research aims: 1) to analyze the effect of training on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency, 2) to analyze the effect of work motivation on work performance of employees at the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency, 3) to analyze the effect of career development on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency, 4) to analyze the effect of training, work motivation and career development simultaneously on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency. Sampling technique in this study using by census method, so the number of samples examined as many as 50 employees. For testing the hypothesis by using multiple regression analysis. The results showed that: 1) training has positive and*

*significant effect on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency, 2) work motivation has positive and significant effect on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency, 3) career development has positive and significant effect on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency, 4) training, work motivation, and career development simultaneously have positive and significant effect on work performance of employees in the Civil Service Police Unit, Soppeng Regency.*

*Keywords: Training, work motivation, career development, work performance of employee.*

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam situasi yang penuh kompetisi saat sekarang ini, sebuah organisasi ataupun perusahaan berupaya untuk dapat bertahan dan berkembang, yakni dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak organisasi yang amat penting, untuk itu produktivitas dari sumber daya manusia.

Secara umum sebuah organisasi yang bergerak khususnya dalam pelayanan publik, menuntut adanya pemberian pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsif dan transparan. Sedangkan hal ini sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Menyadari fenomena tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai macam cara misalnya melakukan pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, memberikan kursus-kursus teknis dan fungsional, serta melakukan pemindahan dan promosi pegawai untuk memacu peningkatan sumber daya manusia.

Kemajuandari peningkatan terhadap Sumber daya manusia yang dimiliki, dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Dalam hal ini, penilaian prestasi kerja merupakan pencapaian target dan hasil kerja karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari sebuah perusahaan pada karyawan tersebut bekerja. Peningkatan prestasi kerjakaryawan mempunyai peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan pada perusahaan dan mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2004) bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut, menurut Siagian (2003) bahwa bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Apabila melihat fenomena yang terjadi bahwa prestasi kerja pegawai dalam layanan publik dapat dilihat dari sisi pegawai secara umum, pelayanan sipil, relatif sudah baik, namun berdasarkan data yang ditemukan masih terdapat kelemahan dalam pelayanan sipil tersebut dari sisi pegawai, seperti berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dilihat dari dimensi kecepatan, kualitas layanan sipil dalam pelayanan, dinilai belum baik dan perlu perbaikan agar menjadi lebih baik.

Terkait dengan objek penelitian yang diteliti, yakni prestasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng, yang pada prinsipnya tugas dan tanggung jawabnya adalah bagaimana menegakkan Peraturan daerah. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat

melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah.

Persoalan yang sering timbul adalah ketika penegakkan peraturan tidak memberikan kesan keadilan bagi masyarakat itu sendiri. Aparat kadang kala melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi, sehingga dalam penegakannya memerlukan tenaga, biaya, dan pikiran yang cukup berat. Banyak pelanggaran-pelanggaran yang dihadapi oleh Satpol PP dan banyak juga resiko yang dihadapi dalam penegakkan Perda. Bahkan pelanggaran-pelanggaran tersebut ada juga yang berpotensi besar terhadap timbulnya masalah yang lebih serius yang bisa membahayakan kepentingan masyarakat luas/kepentingan umum. Tidak jarang penegakan hukum atas Perda yang dilaksanakan oleh Satpol PP dengan tindakan yang sangat represif dan terkesan arogan.

Untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Di mana perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan skill dan manajerial, khususnya pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, di mana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal. Permasalahan ini dapat menjadi penilaian bahwa prestasi kerja Satpol PP mengalami penurunan.

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang, yakni diantaranya pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan. Salah satu upaya untuk mewujudkan aparat yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparat agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Dari pemaparan pada latar belakang tersebut di atas, maka judul penelitian yang peneliti angkat yaitu "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng".

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pendekatan yang Digunakan**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu dimana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Purwanto, 2007:32).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu untuk melihat pengaruh yang signifikan antara dua variabel atau lebih.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3(tiga)bulan lamanya. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2016.

### **Populasi dan Sampel**

Berkaitan dengan penelitian ini, dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng sebanyak 50 orang.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 50 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan metode sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data tentang pelatihan, motivasi kerja, pengembangan karir, dan prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini akan dijaring dengan menggunakan angket. Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan atau pernyataan. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala dengan 5 (lima) pilihan jawaban atau skala Likert. Jadi dengan angket yang menggunakan skala tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment. Uji Validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing - masing item pertanyaan dengan skor total. Hal ini berdasarkan pendapat Santoso (2004) bahwa pengujian validitas instrument yaitu dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik, sehingga instrument dapat dikatakan valid.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Perhitungan koefisien validitas dan reliabilitas dilakukan melalui bantuan computer Program SPSS for Windows Release 16.0.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Model Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih Variabel Independen terhadap satu variabel dependen.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **A. Pelatihan**

Indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut (Sofyandi, 2008):

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan.

#### **B. Motivasi**

Indikator yang digunakan meliputi aspek-aspek (Heidjrachman & Hasan dalam Sunyoto, 2013):

1. Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.
2. Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
3. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
4. Adanya jaminan hari tua.
5. Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

#### **C. Pengembangan Karir**

Pengukuran prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan indikator yang meliputi (Mawarni, et al., 2012):

1. Promosi,
2. Kemampuan potensial,
3. Bidang tugas,
4. Penghargaan,
5. Kompetensi

**D. Prestasi Kerja Pegawai**

Pengukuran prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan indikator yang meliputi (Hasibuan, 2004):

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket
1	Pelatihan (X1)	X1.1	0,707	0,235	Valid
		X1.2	0,631		Valid
		X1.3	0,688		Valid
		X1.4	0,458		Valid
		X1.5	0,734		Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,636	0,235	Valid
		X2.2	0,688		Valid
		X2.3	0,698		Valid
		X2.4	0,674		Valid
		X2.5	0,723		Valid
3	Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,621	0,235	Valid
		X3.2	0,791		Valid
		X3.3	0,803		Valid
		X3.4	0,541		Valid
		X3.5	0,815		Valid
4	Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,804	0,235	Valid
		Y2	0,587		Valid
		Y3	0,803		Valid
		Y4	0,719		Valid
		Y5	0,543		Valid
		Y6	0,847		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan rtabel pada df 38 (N-2) yaitu sebesar 0,235. Nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) variabel kinerja pegawai (Y) berada antara 0,543 – 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rhitung > rtabel, sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner prestasi kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1	Pelatihan (X1)	0,654	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,707	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X3)	0,769	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	0,815	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel di atas pengujian reliabilitas dengan metode cronbach's alpha dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh seluruh nilai cronbach's alpha masing-masing variabel berada diatas ambang batas (cut of point) 0,60; maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliable) yang dapat diterima.

**Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi dari model penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,808	0,654	0,631	1,368

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel di atas tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,631. Angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menyatakan bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan Prestasi kerja (Y) sebesar 0,631 atau 63,1 persen. Sedangkan sisanya sebesar 36,9 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan

Pengembangan karir (X3) terhadap prestasi kerja (Y) KPU Kabupaten Soppeng. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 4: Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,252	3,420		1,536	0,132
	Pelatihan (X1)	0,402	0,178	0,243	2,262	0,028
	Motivasi Kerja (X2)	0,597	0,151	0,393	3,966	0,000
	Pengembangan Karir (X3)	0,434	0,120	0,378	3,610	0,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka didapat model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,252 + 0,402X1 + 0,597X2 + 0,434X3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Pengembangan Karir

e = Standar Error

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Pengujian pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**Ha: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.**

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15, dihasilkan nilai t-hitung variabel pelatihan (X1) sebesar 2,262 dengan taraf signifikan 0,028. dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2,262 > 2,013), sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,243, maka dapat disimpulkan

bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

b) Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**Ha: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.**

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15, dihasilkan nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,966 dengan taraf signifikan 0,000. dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (3,966 > 2,013), sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,393, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

c) Pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**Ha: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.**

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka Hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15, dihasilkan nilai t-hitung variabel pengembangan karir (X3) sebesar 3,610

dengan taraf signifikan 0,001 dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,610 > 2,013$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,378, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Untuk mengetahui variabel yang paling menonjol dalam mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *standardized coefficients* Beta terbesar pada masing-masing variabel bebas. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients* Beta terbesar yakni pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,393. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, variabel yang paling menonjol mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,393.

Tabel berikut akan menyajikan hasil perhitungan SPSS:

**Tabel 5: Hasil Uji Signifikansi secara Simultan (Uji-F) ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,396	3	54.132	28.919	.000 <sup>a</sup>
	Residual	86,104	46	1.872		
	Total	248,500	49			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Pelatihan.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 28,919, sedangkan F-tabel pada derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 3,10. Dengan demikian, nilai F-hitung  $>$  F-tabel atau  $28,919 > 3,10$  yang berarti bahwa, variabel bebas akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih

kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Soppeng. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung variabel pelatihan (X1) sebesar 2,262 dengan taraf signifikan 0,028. dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,262 > 2,013$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,243, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Heriawati(2009) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan. Kemudian Savitri (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, kualitas hasil pekerjaan yang lebih baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta memiliki kejujuran dapat dipercaya, tingkat kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu dalam bekerja, kerjasama tim yang kompak, loyal kepada perusahaan dan tingkah laku karyawan bersikap sopan serta mampu dijadikan panutan sebagai karyawan teladan dalam meningkatkan prestasi kerjakaryawan.

Menurut Bedjo Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan

pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Hariandja (2002 : 168) mengemukakan bahwa ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Soppeng. Hal ini dikarenakan nilai nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,966 dengan taraf signifikan 0,000. dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,966 > 2,013$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,393, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Silalahi, *et al* (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila motivasi tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kondisi ekstrinsik dan intrinsik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi pada dasarnya adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang dapat menggerakkan atau mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Gitosudarmo dan Sudita, 2008). Proses motivasi seorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang dikehendaki organisasi, maka organisasi harus memahami motivasi SDM dalam organisasi. Hal ini karena motivasi itulah yang menyebabkan perilaku orang untuk bekerja. Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2009).

Dengan demikian motivasi di dalam kehidupan suatu organisasi harus diamati secara cermat, karena di dalam organisasi akan terjadi hal-hal sebagai berikut (Sunyoto, 2013):

a. Proses kerja sama antara pemimpin dengan bawahan maupun dengan atasan pemimpin itu sendiri.

b. Dalam proses interaksi itu terjadi perilaku bawahan yang diperhatikan, tetapi kemungkinan juga dilaksanakan agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan seorang pemimpin.

c. Perilaku yang ditampilkan oleh bawahan yang berjalan dengan sistem nilai atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yang berangkutan.

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang memengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi. Indikator tersebut (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1992 dalam Sunyoto, 2013) sebagai berikut:

- a. Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.
  - b. Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah pribadi.
  - c. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
  - d. Adanya jaminan hari tua.
- Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Soppeng. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung variabel pengembangan karir (X3) sebesar 3,610 dengan taraf signifikan 0,001. dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,013. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,610 > 2,013$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,378, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, *et al* (2014) menyimpulkan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir.

Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan

karir seseorang. Pengembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, manajer dan departemen SDM hanya membantu didalam perencanaan karir serta memberi jalan menuju karir tersebut (Rivai 2004).

Menurut Martoyo (2007:74) kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karier dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan. Sesuai pendapat Sudiro (2011) bahwa perencanaan dan pengembangan karier bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dengan harapan karyawan tersebut memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kontribusi dalam hal ini berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Menurut (Sulistiyani dan Rosidah 2003) secara umum manfaat pengembangan karir adalah:

1. Mengembangkan prestasi pegawai,
2. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai,
3. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya,
4. Mengurangi subyektivitas dalam promosi,
5. Memberikan kepastian hari depan.
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

### **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pelatihan, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Soppeng. Hal ini dikarenakan, nilai F-hitung  $>$  F-tabel atau  $86,905 > 3,10$  yang berarti bahwa, variabel bebas akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Signifikansi tinggi

karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai.

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,654. Angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan Prestasi kerja (Y) sebesar 0,654 atau 65,4 persen. Sedangkan sisanya sebesar 34,6 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Lebih lanjut, menurut Siagian (2003) bahwa bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. yakni prestasi kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng, yang pada prinsipnya tugas dan tanggung jawabnya adalah bagaimana menegakkan Peraturan daerah. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Dalam mendukung aktivitas tersebut maka dibutuhkan prestasi kerja yang lebih baik dengan meningkatkan pelatihan, motivasi, dan pengembangan karir.

#### **IV. KESIMPULAN**

Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik pelatihan yang

dilakukan, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik pelatihan yang dilakukan, maka prestasi kerja pegawai akan semakin menurun.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin menurun.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik pengembangan karir pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik pengembangan karir pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin menurun.
4. Pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik pelatihan, motivasi dan pengembangan karir pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik pelatihan, motivasi dan pengembangan karir pegawai maka prestasi kerja pegawai akan semakin menurun.

#### **V. REFERENSI**

- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Sudiro, Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Purwanto. 2007. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, Singgih. 2004. SPSS Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS.
- Mawarni., Iskandarsyah M., dan Fachrurrazi Z. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 2, No. 1 November.

