

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SURAKARTA

Jihan Luthfi Eka Wilyana¹⁾, Arya Surendra²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: jihaneka534@gmail.com¹⁾, aryasure10@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and job training on employee performance at the Surakarta City Environmental Service partially or simultaneously. The research data was obtained from the distribution of questionnaires and direct research. The total population in this study were 27 respondents using simple random sampling technique. The analytical technique used is multiple linear regression test with hypothesis testing, namely F test, t test, and coefficient of determination using SPSS version 26 application program. The results of this study indicate that career development variables are significant on employee performance at the Surakarta City Environmental Service. And the job training variable has a significant effect on employee performance at the Surakarta City Environmental Service. Both of these variables career development and job training have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance at the Surakarta City Environmental Service.

Keywords: *Career Development, Job Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta. Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir.

Menurut Kaswan (2016) bahwa pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Purnaya (2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberikan masukan yang positif bagi perusahaan.

Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Sinambela (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya. Sedangkan Dessler bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan. Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dimana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian sebaliknya, sehingga karyawan dapat terpacu untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila melalui karyawan yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Mangkuprawira (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Supariyadi (2015) pada dasarnya manajemen kinerja karyawan merupakan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Zami terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu jumlah dan komposisi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pemimpin. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Zami maka tidak relevan dengan yang terjadi dilapangan dimana pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta untuk karyawannya bersifat umum, sedangkan karyawan selain pelatihan yang fokus sesuai dengan divisi mereka, akan tetapi hal itu tidak dilakukan dan seharusnya kinerjanya menjadi kurang maksimal. Namun ternyata hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pelatihan tidak dilakukan sesuai divisi kinerja karyawan tetap meningkat. Oleh karena itu pelatihan ini dilakukan untuk membuktikan teori yang dijelaskan oleh Zami ada atau tidak pengaruh terkait pelatihan dengan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memengaruhi karirnya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya jika kinerjanya dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka karirnya akan tetap atau malah turun. Jadi kinerja karyawan akan memengaruhi pengembangan karir seseorang selama bekerja.

Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Kasmir, maka tidak relevan dengan yang terjadi dilapangan dimana pengembangan karir karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kurang mendapatkan perhatian dalam memberikan informasi mengenai kesempatan untuk jenjang yang lebih tinggi dengan lengkap, akan tetapi hal itu tidak dilakukan dan seharusnya kinerjanya menjadi kurang maksimal. Namun ternyata hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengembangan karir kurang mendapatkan perhatian kinerja karyawan tetap meningkat. Menurut S. P. Robbins bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internalnya sendiri seperti motivasi dan kemampuan tetapi juga oleh

kesempatannya untuk mengembangkan karirnya yang disediakan oleh organisasi untuknya karena pengembangan karir akan memicu dia untuk meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan harus dapat mengembangkan karyawannya yang lebih selektif dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan.

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya pengembangan karir yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan dengan mempunyai keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dan dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas. Dengan demikian, adapun rumusan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta?, (2) apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta?, (3) apakah pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta 2022?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standard yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh department personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana dkk, 2012). Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/ posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Menurut Ardana, dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh department personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur jenjang atau jenjang organisasi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kaswan (2016: 2) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Harsuko Riniwati (2016: 152) menyatakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu). Sedangkan menurut Sri Larasati (2018: 110) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur

sistematis dan terorganisir sehingga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berpikir dalam pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam tinjauan pustaka ini mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rifa'atul Mahmudah/ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Malang)/2014	a.Pelatihan b.Pengembangan Sumber Daya Manusia c.Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir karyawan merupakan aspek penting yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja dan secara parsial kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja	Dalam penelitian ini variabel independen tidak hanya menggunakan variabel pelatihan tetapi juga variabel pengembangan karir, sedangkan studi kasus penelitian ini pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta
2	Taufan Chaerul Hidayat/Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Matahari Department Store Cabang Pondok Gede)/2015	a.Pengembangan Karir b.Insentif c.Stress Kerja d.Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir, insentif dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial insentif dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel independen insentif kerja dan stress kerja namun menggunakan variabel pelatihan, sedangkan studi kasus penelitian ini pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta
3	Muhammad Erdiansyah/Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma	a.Kompensasi b.Pengembangan Karir c.Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Dalam penelitian ini variabel independen tidak hanya menggunakan variabel pengembangan karir tetapi juga variabel pelatihan, dalam

Pekanbaru/2 Sumber :
Beberapa Jurnal dan
Penelitian Terdahulu 2019

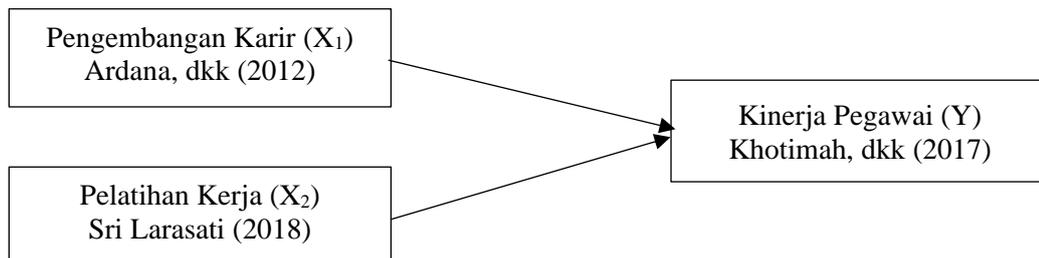
karyawan, sedangkan
secara simultan
kompensasi dan
pengembangan karir
berpengaruh terhadap
kepuasan kerja karyawan

penelitian ini tidak
menggunakan variabel
dependen kepuasan
kerja namun
menggunakan variabel
kinerja pegawai,
sedangkan studi kasus
penelitian ini pada
Dinas Lingkungan
Hidup Kota Surakarta

Sumber : Beberapa Jurnal dan Penelitian Terdahulu

Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah diuraikan mengenai variabel *independen* (variabel bebas) pengembangan karir dan pelatihan kerja serta pengaruhnya terhadap variabel *dependen* (variabel terikat) kinerja pegawai, berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini :



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Diduga pengembangan karir (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
2. Diduga pelatihan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
3. Diduga pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta yang beralamat di Jl. Menteri Supomo No.10, Manahan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57139.

Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 27 responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini adalah definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 2. Definisi operasional variabel penelitian

Variabel dan Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pengembangan Karir (X ₁) Ardana, dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh department personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur jenjang atau jenjang organisasi.	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan	Skala Likert (1-5)
Pelatihan Kerja (X ₂) Menurut Kaswan (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan 3. Metode 4. Materi 5. Tujuan pelatihan	Skala Likert (1-5)
Kinerja Pegawai (Y) Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standard yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	Skala Likert (1-5)

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Teknik Analisis Data

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur pengembangan karir, pelatihan kerja dan kinerja pegawai. Korelasi item-item pernyataan terhadap variabel pengembangan karir, pelatihan kerja dan kinerja pegawai mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid

Tabel 3. Uji Validitas

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total</i>	r_{tabel}	Keterangan
X ₁ 1	0.581	0.381	Valid
X ₁ 2	0.474	0.381	Valid
X ₁ 3	0.528	0.381	Valid
X ₁ 4	0.556	0.381	Valid
X ₁ 5	0.573	0.381	Valid
X ₂ 1	0.636	0.381	Valid
X ₂ 2	0.710	0.381	Valid
X ₂ 3	0.781	0.381	Valid
X ₂ 4	0.725	0.381	Valid
X ₂ 5	0.454	0.381	Valid
Y1	0.636	0.381	Valid
Y2	0.733	0.381	Valid
Y3	0.651	0.381	Valid
Y4	0.388	0.381	Valid
Y5	0.579	0.381	Valid
Y6	0.705	0.381	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan dari daftar pernyataan yang disebar kepada beberapa responden. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrument dari variabel independent. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas angket digunakan rumus Alpa Crobach. Adapun uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga instrument ini dapat digunakan sebagai alat mengukur variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (>0,6)</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0.717	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0.822	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.768	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi dari setiap variabel dinyatakan normal. Uji terhadap residual juga dilakukan menggunakan metode uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Residu dinyatakan berdistribusi normal jika *Kolmogrov-Smirnov Test* > 0,05 sebaliknya apabila *Kolmogrov-Smirnov Test* < 0,05 maka residu dinyatakan tidak berdistribusi normal atau tidak signifikansi (Ghozali, 2009).

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample *Kolmogrov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	1.6001385
Most Extreme Diferences	Absolute	0,147
	Positive	0,146
	Negative	-0,136
Test Statistic		0,147
Asymp. Sig (2-tailed)		0,142 ^c

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

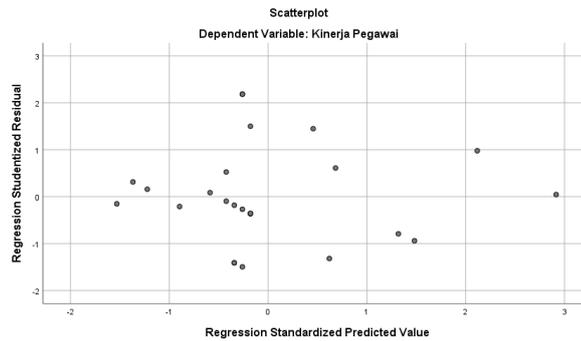
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,274	2,471		3,719	0,000		
X ₁	0,516	0,196	0,465	2,630	0,014	0,739	1,353
X ₂	0,755	0,234	0,661	4,105	0,000	0,739	1,353

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bisa juga menggunakan grafik. Menurut Ghozali (2006) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari gambar grafik diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik berada diatas dan dibawah nol dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linier berganda penulis menggunakan seri program statistic SPSS. Analisis regresi linier berganda ini diuji dengan menggunakan alat bantu program *software* aplikasi statistik IBM SPSS 26.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,274	2,471		3,719	0,000
X ₁	0,516	0,196	0,465	2,630	0,014
X ₂	0,755	0,234	0,661	4,105	0,000

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,274 + 0,516 X_1 + 0,755 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel X₁ (pengembangan karir) diperoleh dengan tanda koefisien positif. Hal ini berarti bahwa adanya pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi variabel X₂ (pelatihan kerja) diperoleh dengan tanda koefisien positif. Hal ini berarti bahwa adanya pelatihan kerja akan meningkatkan keputusan pembelian.

Uji F

Tabel 8. Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	78,095	2	39,048	14,077	.000 ^b
	Residual	66,572	24	2,774		
	Total	144,667	26			

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} $14,077 > 3,39$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai diterima, yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji t

Tabel 9. Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	4,274	4,271		3,719	0,000
X_1	0,516	0,196	0,465	2,630	0,014
X_2	0,755	0,234	0,661	4,105	0,000

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Berikut pembahasan uji parsial antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta :

a. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t untuk pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 2,630, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,014 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,630 > 2,063$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_1 di terima. Yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t untuk pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 5,286, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,105 > 2,063$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_1 di terima. Yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

Koefisien Dterminasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.735 ^a	0,540	0,501	1,665

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui nilai *Adjusted R Square* 0,501 atau 50,1% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel *independent* (pengembangan karir dan pelatihan kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja pegawai), maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel menunjukkan nilai t_{hitung} 2,630 dengan signifikansi 0,014 < 0,05, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Hasil pengujian adalah signifikan dan positif sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel pengaruh pengembangan karir positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengembangan karir yang dilakukan perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel menunjukkan nilai t_{hitung} 4,105 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Hasil pengujian adalah signifikan dan positif sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel pengaruh pelatihan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya pelatihan kerja yang efektif dan efisien mampu meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai f_{hitung} 14,077 > 3,39. Dengan demikian model regresi antara variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan layak dan dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) diterima artinya regresi yang dihasilkan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
3. Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

Saran

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

- a. Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta diharapkan tetap konsisten dalam menerapkan pengembangan karir dan pelatihan kerja agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
 - b. Dinas Lingkungan Hidup hendaknya dapat lebih memberi informasi dan dukungan mengenai pengembangan karir dan pelatihan kerja, karena ketika karyawan mendapat peluang untuk pengembangan karir dan skill dengan begitu karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas dalam bekerja untuk perusahaan.
2. Bagi Pembaca

Sebagai penambahan pengetahuan untuk memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya pengetahuan mengenai pengembangan karir, pelatihan kerja, dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaludin. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta*. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3, No.3
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsini. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Publik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pemuda Media Group.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Khotimah, dkk. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment*. Universitas Pandanaran Smarang: E-jurnal.
- Lijan Poltak Sinambela & Saron Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkuprawira, S.Tb. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, V. D., Krisnaldy, & Warasto, H. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat)*. Disrupsi Bisnis. III(1), 12.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Purnaya, I Gusti Ketut. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.

- Rivai. dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, Lantip. (2016). *Mahir Akuntansi Perusahaan Jasa dan Dagang*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zuriah. (2012). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.