

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DINAS PARIWISATA KEBUDAYAAN DAN KEPEMUDAAN OLAHRAGA PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Alif Mahdavikia<sup>1</sup>, Ari Agung Nugroho<sup>2</sup> Dian Prihardini Wibawa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bangka Belitung, mahdavikiaalif@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Bangka Belitung, rma.agungnugroho@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Bangka Belitung, dianpw.mustafa@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai yang menjadi permasalahan yang selalu dihadapi instansi pemerintah, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kajian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Model analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

**Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir**

### ABSTRACT

*This research is motivated by employee performance which is a problem that is always faced by government agencies, therefore management needs to know the factors that influence employee performance. This study aims to determine and analyze the study of the Effect of Job Training and Career Development on Civil Servant Performance at Dinas Pariwisata Kebudayaan and Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.*

*This research includes descriptive research. The method used is quantitative research. The number of samples in this study were 65 respondents using the saturated sample technique. The analysis model used is multiple linear analysis.*

*The results showed that the job training variable had no effect on employee performance and the career development variable had a significant effect on employee performance. Simultaneously job training and career development affect the performance of civil servants at Dinas Pariwisata Kebudayaan and Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.*

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

## **PENDAHULUAN**

Salah satu yang berperan penting dalam suatu organisasi adalah aspek Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap aktivitas dalam organisasi demi pencapaian tujuan organisasi (Marsuki, 2020). Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas Sumber Daya Manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada Sumber Daya Manusia tersebut (Mulyadi, 2018).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan cerminan perilaku dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Saehu, 2018). Kinerja Pegawai Negeri Sipil banyak menjadi sorotan dilapangan sehingga perlu segera dibenahi dalam melaksanakan tugas sehari-harinya kurang optimal dan belum memenuhi harapan pemerintah. Masalah akan kinerja pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi instansi pemerintah, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut (Setiowati, 2022).

Berbagai upaya dilakukan untuk membentuk aparatur pemerintah yang

baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, salah satu upaya yang dilakukan yaitu melalui pelatihan kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil agar terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Selain melalui pelatihan, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan pengembangan karir sebagai kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan (ningsih, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Hashari (2022), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan

pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dibentuk pada Tahun 2021 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2020 Nomor 2 Seri D). Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 6 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga mempunyai tugas membantu Gubernur untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata, bidang kebudayaan dan bidang kepemudaan olahraga yang menjadi kewenangan dan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada provinsi.

## KAJIAN LITERATUR

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai

dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan (Widodo, 2018).

### Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Sundoro, 2022).

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Metode

kuantitatif artinya teknik eksplorasi berdasarkan penalaran positivisme, digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu, pengumpulan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi kuantitatif atau faktual yang ditentukan untuk menguji spekulasi yang disusun (Sugiyono, 2021).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan selesai.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang

sama bagi setiap unsur atau anggota populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, teknik pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Sampel dari penelitian ini berjumlah 65 orang PNS pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda.

## PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel I Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20,630	3,412	
Pelatihan Kerja	-0,152	0,084	-0,202
Pengembangan Karir	0,573	0,097	0,662

Sumber: Output SPSS diolah Peneliti, 2023  
Berdasarkan hasil perhitungan tabel I diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,630 - 0,152 X_1 + 0,573 X_2 + \epsilon$$

- a. Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 20,630. Hal ini menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar 20,630.
- b. Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X1) sebesar -0,152 bernilai negatif. Hal ini berarti terjadi pengaruh negatif antara pelatihan kerja dengan kinerja pegawai, yang berarti jika pelatihan kerja meningkat 1 maka kinerja pegawai menurun -0,152 dan sebaliknya jika pelatihan kerja menurun 1 maka kinerja pegawai akan meningkat 0,152. Artinya, apabila pegawai semakin sering melakukan pelatihan kerja maka kinerja akan menurun.
- c. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,573 bernilai positif. Artinya, jika variabel pengembangan karir meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika pengembangan karir menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

## Hasil Analisis Uji t (Uji parsial)

**Tabel 2 Hasil Analisis Uji t**

Model	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	6,047	1,6698	0,000
Pelatihan Kerja	-1,799	1,6698	0,077
Pengembangan Karir	5,898	1,6698	0,000

Sumber: Output SPSS diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil tiap-tiap variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk X1 sebesar -1,799 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,6698 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,077 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk X2 sebesar 5,898 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,6698 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	133,815	2	66,908	17,725	0,000
Residual	234,031	62	3,775		
Total	367,846	64			

Sumber: Output SPSS diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 3 hasil perhitungan uji F dapat diketahui bahwa diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,725 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,15 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,603	0,364	0,343	1,943

Sumber: Output SPSS diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,343 atau sebesar 34,30%. Hal ini berarti sebesar 34,30% variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 65,70% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas

Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk X1 sebesar -1,799 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,6698 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,077 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Jika dilihat dari nilai *coefficients beta* yaitu 0,152, maka variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dimana pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Artinya jika pelatihan kerja meningkat maka tidak akan mempengaruhi naik atau turun kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk X2 sebesar 5,898 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,6698 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Jika dilihat dari nilai *coefficients beta* yaitu 0,573, maka

variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dimana pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Artinya jika pengembangan karir meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

## **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17,725 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Artinya jika pelatihan kerja dan pengembangan karir meningkat maka kinerja pegawai akan

meningkat dan sebaliknya jika pelatihan kerja dan pengembangan karir menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model regresi. Dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara kreatif dan inovatif untuk dapat mencapai tujuan instansi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan data yang didapatkan dan diolah peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis deskriptif tentang gambaran umum pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai termasuk kategori tinggi (baik). Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering diadakannya pelatihan kerja belum tentu akan membuat kinerja pegawai semakin membaik. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini dikarenakan adanya ketidak sinambungan antara materi pelatihan dengan pekerjaan

sehari-hari. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini dapat dilihat dari tingginya minat pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan. Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adanya pelatihan kerja dan Pengembangan Karir dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara kreatif dan inovatif.

## REFERENSI

- Abdullah. (2017). *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*. Gowa: Gunadarma Ilmu.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alkarni, M. W. dan M. T. N. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *E-Jurnal Profit*, 6, 68–79.
- Araujo, F. M. de, Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2018). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41.
- Enggowa, Nurani Magfirah dan Welson Yappi Rompas, Novva Novita Plangiten (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 9 NO. 2, 29-39.
- Garaika dan Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV Hira Tech.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hashari, Ari, Chaerudin dan Banuara Nadeak (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat. *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol. 13(2).

