

# **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN KOTA PEMATANGSIANTAR**

**Benjamin Simamora, M.M.**  
**(Politeknik Bisnis Indonesia)**

## **ABSTRAK**

*Pendidikan dan pelatihan instansi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai dengan instansi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah meskipun upaya upaya pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan, namun sorotan publik terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar menurut penulis masih sering diperdengarkan, bahkan pada perkembangan terakhirnya, PNS justru diidentikan dengan kemalasan, kelambanan serta tidak professional termasuk dalam prestasi kerja dan pengembangan karir pegawainya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pendapat pegawai tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar. Dimana faktor ini meliputi pendidikan yaitu skil atau kemampuan, pengembangan dan prestasi pegawai. Teori yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teori teori sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja dan pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan metode survey, jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah explanatory research, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden dari 100 orang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dan diukur dengan skala likert serta menggunakan teknik analisis regeresi berganda untuk menguji hipotesis pertama dan uji perbedaan untuk hipotesis kedua. Kesimpulan penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan serta prestasikerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar.*

-----  
*Kata kunci :Pelatihan, prestasi kerja*

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Penyebaran informasi yang semakin dipadati dengan berita kemajuan teknologi tidak banyak menjadi perhatian pihak pegawai yang sehari-harinya bekerja menghadapi suasana yang monoton tanpa pengharapan dapat melakukan terobosan dikantornya sendiri. Banyak kegiatan pelatihan dan pengembangan yang pada

awalnya di terima sebagai hal yang menarik kemudian hambar di pertengahan jalan. Apakah sesungguhnya di lingkungan Dinas Bina Marga dan Pengairan dalam pengembangan karir itu sama sekali tidak terkait dengan sistem penilaian terhadap individu dengan keterampilan kerja ?

Bila antusias mengikuti pelatihan kerja itu sendiri jarang dikaitkan langsung dengan perolehan materi, prestasi kerja bagaimanapun logis dapat ditingkatkan bila ada keterampilan yang sepadan. Apakah pihak pegawai juga berpendapat bahwa sebenarnya prestasi kerja jarang memberi pengaruh bermakna pada kesempatan bagi peningkatan karir. Bagaimanakah persepsi pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematang Siantar tentang kaitan antara pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti, serta prestasi kerja dan pengaruhnya dengan proses pengembangan karir yang ada disana. Untuk menjawab masalah ini maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan serta prestasi karyawan terhadap pengembangan karir.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh positif pelatihan dan pengembangan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pematang Siantar ?

Apakah ada pengaruh positif prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pematang Siantar?

Apakah ada pengaruh positif pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematang Siantar ?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

Menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pematang Siantar. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pematang Siantar. Menganalisis pengaruh positif pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematang Siantar .

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat di petik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar.
2. Memberikan masukan pada Depertemen Bina Marga dan Pengairan Mengenai Positif pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar untuk dijadikan dasar kebijakan manajemen sumber daya manusia Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sama.

## **II. DASAR TEORI**

### **Pelatihan Dan Pengembangan Model**

Mariot Tua Efendi H (2002) pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya Mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, di lihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk malakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Job. Menurut Sofiandi, Herman. (2008) Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global, perusahaan perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Simamora (1995:392) proses pengembangan karir dalam pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang- orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat di dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan- peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan di Pegawai Negeri Sipil melalui

pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan oleh sebab itu setiap karyawan dalam meniti karirnya diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

### III. METODE PENELITIAN

#### Populasi Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Dinas Bina Marga dan Pengairan sebanyak 50 orang . Menurut Arikunto ( 2002 ) jika jumlah subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik semua subyeknya di teliti, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena sampelnya meliputi semua subyek yang terdapat di dalam populasi.

#### Prosedur Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah sensus. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan Sifat penelitian adalah penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bina Marga dan Pengairan di Pematang Siantar.

#### Cara pengumpulan data

1. Menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner)
2. Melakukan wawancara kepada yang berwenang memberi data dan informasi
3. Melakukan studi dokumentasi dengan mencari data pada dokumen-dokumen Bina Marga

#### Teknis Analisis

##### Model Analisis Data Hipotesis Penelitian

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Pengembangan karir

$X_1$  = Pelatihan dan Pengembangan

$X_2$  = Prestasi kerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi variabel independen

e = *error of term* (variabel yang tidak terungkap)

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

##### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program spss verssi 18. Untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan tabel  $r$  product moment yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian  $n$  (sampel) = 50 sehingga di dapat nilai  $r$  tabel dua sisi sebesar 0.2732 tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut:

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat di lihat dari nilai *cronbach's alpha* ( ) yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat di lihat hasilnya pada tabel berikut:

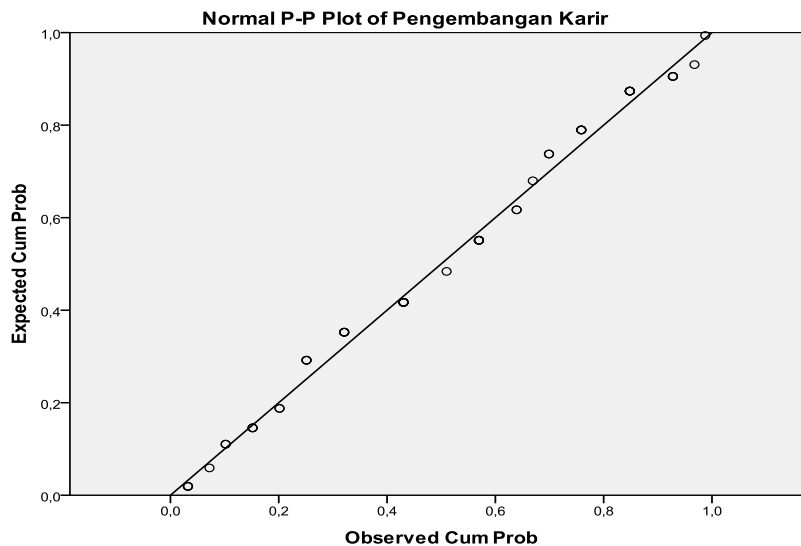
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Realibitas	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan	0,749	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,719	0,60	Reliabel
Pengembangan karir	0,713	0,60	Reliabel

### Pengujian Asumsi Klasik

Pada tehnik analisa variabel maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan, baik normalitas, multikolinieritas dan heteroskedasitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu hitrogram dan normal P-P plot. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2005,p53)



#### Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan apakah dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi tinggi di antara variabel independen untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan uji nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor*. Multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* >0.10 dan nilai *variance inflation factor* >10

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,073	45,382		

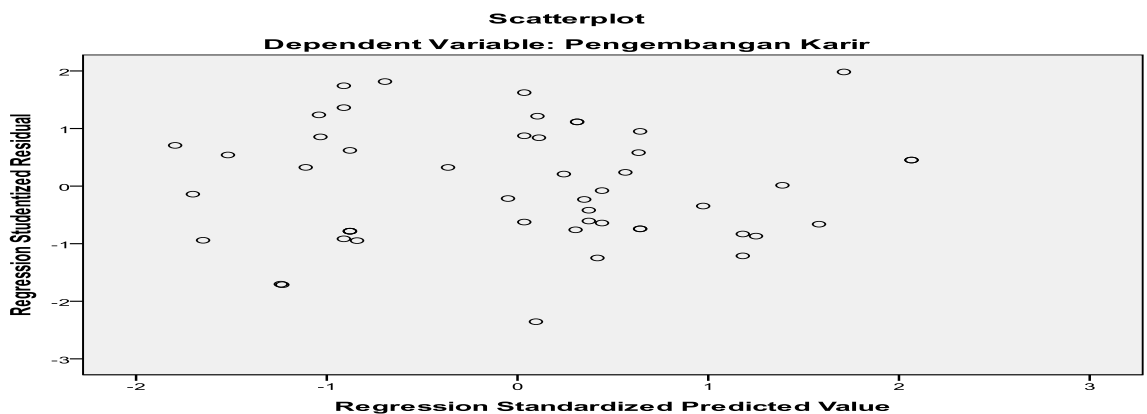
Pelatihan Dan Pengembangan	-,135	,503	,881	1,136
Prestasi Kerja	,127	,934	,881	1,136

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Tabel 4,12 menunjukkan nilai VIF hitung pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja berkisar pada nilai 1 atau lebih rendah dari 10 yaitu sebesar 1,136 dan nilai tolerance tidak dibawah 0,10 yaitu sebesar 0,881 sehingga dapat disimpulkan tidak terkena multikolinearitas. Berdasarkan asumsi klasik tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak melanggar asumsi klasik dengan demikian model regresi layak digunakan sebagai alat pengujian hipotesis.

### Uji Heteroskedastitas

Masalah serius lain mungkin timbul dalam analisa regresi berganda adalah Heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*). Hal ini timbul pada saat asumsi bahwa serius dari faktor galat adalah konstan untuk semua variabel bebas yang tidap terpenuhi. Jika varians tidak sama, dikatakan terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi jika ada tidaknya Heteroskedastisitas dalam model regresi dapat juga digunakan analisis residual berupa grafik dengan dasar pengambilan keputusan jika pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadilah Heteroskedastisitas.



Dari gambar di atas, terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

## Pengujian Hipotesis Penelitian

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,727	9,273		2,882	,006
	Pelatihan Dan Pengembangan	,184	,159	,161	1,159	,025
	Prestasi Kerja	,531	,201	,367	2,644	,011

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

1. Harga pengujian variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,664 dengan PHarga pengujian variabel Penelitian dan Pengembangan diperoleh nilai thitung sebesar 1,159 dengan Probabilitas kesalahan (signifikan) sebesar 0,025. Dengan menggunakan tingkat keyakinan (*level of signifikan*) atau  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikan penelitian ini masih dapat diterima karena masih lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  atau menerima  $H_1$ . Artinya itu secara Parsial Pelatihan dan Pengembangan mempunyai arah yang signifikan terhadap Pengembangan Karir.

2. Harga pengujian variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,664 dengan Probabilitas kesalahan (signifikan) sebesar 0,011. Dengan menggunakan tingkat keyakinan (*level of signifikan*) atau  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikan penelitian ini masih dapat diterima karena masih lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  atau menerima  $H_1$ . Artinya itu secara Parsial Prestasi Kerja mempunyai arah yang signifikan terhadap Pengembangan Karir.

## Pengujian Hipotesis Penelitian

### Hasil Uji regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		



1 (Constant)	26,727	9,273		2,882	,006
Pelatihan Dan Pengembangan	,184	,159	,161	1,159	,025
Prestasi Kerja	,531	,201	,367	2,644	,011

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Dari tabel di atas dapat di buat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y=26,727 + 0,184 x_1+ 0,531 + e$$

Dari persamaan regresi ini dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang terbesar besar terhadap prestasi kerja. Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Harga koefisien konstanta = 26,727, hal ini berarti apabila nilai masing masing koefisiendari pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja = 4.019. Harga koefisien pelatihan dan pengembangan = 0,184, hal ini berarti apabila tingkat pelatihan dan pengembangan naik 1% sementara prestasi kerja tidak berubah, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 18,4%. Pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan searah (positif) dengan pengembangan karir.dapat disimpulkan apabila pelatihan dan pengembangan mengalami kenaikan, maka pengembangan karir juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya. Harga koefisien prestasi kerja = 0,531, hal ini berarti apabila tingkat pelatihan dan pengembangan naik 1% sementara pelatihan dan pengembangan tidak berubah, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 15,3%. Pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan searah (positif) dengan pengembangan karir.dapat disimpulkan apabila pelatihan dan pengembangan mengalami kenaikan, maka pengembangan karir juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

#### Koefisien Determinasi (R Square) Hipotesis Penelitian

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	1	,449 <sup>a</sup>	,202	,168	5,394	,202	5,935	2	47	,005

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan

#### b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005:125). Tabel nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,449 yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat erat antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja) terhadap variabel dependen (pengembangan karir). Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir dapat dilihat dari nilai *r square* menunjukkan sebesar 0,202 hal ini menunjukkan sebesar 20,2% terhadap resiko sistematis. Sedangkan 78,2% dipengaruhi variabel lain, karena nilai R square. di bawah 5% atau cenderung nilai 0,202 hal ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan, serta prestasi kerja memberi pengaruh 20,2% terhadap pengembangan karir.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa baik secara Parsial ataupun serempak, kedua variabel penelitian ini memberikan

- Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar.
- Ada pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar.
- Ada pengaruh positif pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar.

### Saran

- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa baik secara serempak maupun secara parsial, kedua variabel penelitian ini memberikan nilai yang dapat kita pandang dari sudut pandang variabel secara simultan memberikan kontribusi 20,2% yang minim terhadap pengembangan karir. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan belum dilaksanakan dengan baik atau semaksimal mungkin.
- Besarnya pengaruh yang diberikan oleh program pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja pegawai terhadap peningkatan karir di Dinas Bina Marga

dan Pengairan kota Pematang Siantar, diharapkan menjadi salah satu pertimbangan bagi para pegawai untuk tujuan pengembangan karir para pegawai tersebut. Semoga penelitian ini, dapat menjadi masukan kepada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cushway, Barry. Derek Lodge. 1987. *Organisational Behaviour And Design Perilaku Desain Organisasi*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Drucker, Peter F., 1997, *Manajeen Di tengah tengah Perubahan Besar, informasi yang di butuhkan Eksekutif Masa kini*, Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta
- Drucker F. Drucker, 1997, *People and performance: The Best of Peter Drucker On Management*, Herper & Row Publisher, New York.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Handoko, 1996. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Jusuf. (2001). *Prinsip – prinsip Dasar Manajemen Pelatihan* ( dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan). Insani Cendekia: Jakarta.
- Moikijat, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Mandar Maju Bandung.
- Shuler, Randalls & Jackson E. Susan (1997) *Human Resource Management, Potitioning For The 21 st Century*.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: P.Stie YKPN
- Wexley, Kenneth N & Gary A. Yukl, *Organizational Behavior And Personnel Psychology*, Richard D. Irwin Inc., 1997