

## **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT**

### **EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE CIVIL SERVICES REGIONAL SECRETARIAT**

**Ari Hashari<sup>1</sup>, Banuara Nadeak<sup>2</sup>, Chaerudin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jl. HS Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Karawang.

<sup>a</sup> Korespondensi: Ari Hashari, E-mail: [ari.2010632020003@student.unsika.ac.id](mailto:ari.2010632020003@student.unsika.ac.id)  
(Diterima: 28-07-2022; Ditelaah: 29-07-2022; Disetujui: 12-09-2022)

#### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to ascertain whether training increases worker productivity or not, whether career development increases productivity or not, and whether both increase productivity or not. This research makes use of descriptive and corroborative methodologies. 106 people from the Karawang County Regional Secretariat took part in this research. Use online surveys to collect data. Multiple linear regression analysis, correlation analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing are all examples of traditional statistical approaches. The data was analyzed with SPSS 16, a statistical program. This study found a simple one-way relationship (correlation coefficient 39.4%) between training and job development factors. In the t-test for the partial regression coefficient, both the t-count of the training variable (6.345) and the t-count of career development (2.992) are greater than the t-table value of 1.983 and  $\text{sig} < (0.05)$ . Meanwhile, according to the results of simultaneous regression coefficient testing (f test) obtained t count (37.963) > f table (3.08). Training and advancement opportunities have a total impact on employee performance by 42.4%, while other variables ( $\epsilon$ ) not examined in this study reached the remaining 57.6%.

Keywords: career development, employee performance and training.

#### **ABSTRAK**

Tujuan riset ini yaitu guna memastikan apakah pelatihan meningkatkan produktivitas pekerja atau tidak, apakah pengembangan karir meningkatkan produktivitas atau tidak, dan apakah keduanya meningkatkan produktivitas atau tidak. Pendekatan yang dilaksanakan pada riset ini bersifat deskriptif dan konfirmatori. Peserta yang berjumlah 106 orang pada riset ini yaitu semua staf di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. Kuesioner online digunakan untuk mengumpulkan informasi. Analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis termasuk di antara metode klasik analisis statistik yang digunakan. Perangkat lunak statistik SPSS 16 digunakan untuk menganalisis data. Studi ini menemukan hubungan satu arah sederhana (koefisien korelasi 39,4%) antara faktor pelatihan dan pengembangan kerja. Pada uji t untuk koefisien regresi parsial, baik t hitung variabel pelatihan (6,345) dan t hitung perkembangan karir (2,992) > nilai t tabel sekitar 1,983 dan poin  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ . Sementara sesuai dengan hasil pengujian koefisien regresi secara bersamaan (uji f) diperoleh t hitung (37,963) > f tabel (3,08). Kesempatan pelatihan

dan kemajuan memiliki dampak total terhadap kinerja karyawan sebesar 42,4%, sedangkan variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tak dikaji pada riset ini mencapai 57,6% sisanya..

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai

---

Hashari, A., Nadeak, B., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(2), 139 -144.

---

## PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan karir pegawai dianggap sebagai bagian penting dalam setiap organisasi, karena mampu memberikan motivasi, tujuan dan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya yang akan berdampak pada kinerja baik pegawai maupun organisasi. Pelatihan dan pengembangan karir diperlukan untuk menambah kemampuan pegawai, pengetahuan pekerjaan, keterampilan dan moral dalam organisasi tertentu. Jadi, sekarang ini banyak organisasi mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan karir pegawai sebagai komponen pokok pada MSDM. Menurut Tahir, Yousafzai, Jan, Hahim (2014), Bidang manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pengembangan sumber daya manusia sering kali mencakup pelatihan untuk staf yang ada. Untuk itu, bisnis banyak berinvestasi pada program pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh karena itu, pelatihan diperlukan agar pekerja di semua tingkatan dapat mengikuti perkembangan sifat perusahaan dan tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, etos kerja, sikap, keterampilan, dan pengetahuan. Menurut sebuah artikel yang diterbitkan di Jumawan oleh Hariandja dan Martin T.M. (2018), kebutuhan akan pelatihan muncul dari kenyataan bahwa banyak pekerja, baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman, tidak memiliki pengetahuan yang diharuskan guna melaksanakan tugas mereka secara efektif, beradaptasi dengan

dinamika perubahan tempat kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Karyawan dapat membidik lebih tinggi dengan memanfaatkan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memposisikan mereka untuk promosi dan melakukan tugas untuk perusahaan atau kelompok lain. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tujuan menyeluruh dari kemajuan karir adalah guna menunjang pegawai menjadi lebih efektif pada profesi mereka dan memberikan sumbangan yang lebih besar guna terwujudnya visi organisasi. Pengembangan karir, seperti yang dijelaskan oleh Gomes dalam Jumawan dan Martin T.M. (2018), mengungkapkan manfaat jangka panjang karyawan mereka di organisasi dari perspektif karyawan.

Temuan riset Hafeez (2015) menyatakan hasil adanya korelasi positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil riset Kakui dan Gachungan (2016) dan Nasution, dkk (2018) Berinvestasi dalam pertumbuhan profesional seseorang memiliki efek menguntungkan pada produktivitas. Kemajuan karir seorang karyawan di dalam suatu organisasi ditunjukkan dengan pengembangan karir yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang dibentuk sesuai dengan "Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang, yang ditetapkan pada tanggal 5 Desember 2016, serta petunjuk pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 67 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan

Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, serta Peraturan Bupati Karawang Nomor 23 tahun 2013 tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintahan Daerah dari Bupati Karawang Kepada Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan peraturan Bupati Karawang Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintah Daerah dari Bupati Karawang kepada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karawang”.

Tugas dan fungsi Sekda perlu dilaksanakan guna menangani perkembangan kebutuhan masyarakat dan kemajuan sistem informasi guna melengkapi penyelenggaraan pemerintahan daerah itu sendiri. Untuk itu Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang sebagai OPD penyelenggara pemerintahan perlu menyelaraskan kegiatan-kegiatan yang didasarkan pada tupoksinya untuk menggapai Visi dan Misi Kabupaten Karawang. Peningkatan pelayanan dan mendorong terselenggaranya penyelenggaraan pemerintahan yang lebih sentralistik lebih proporsional dengan peran instansi pemerintah, termasuk sekretariat daerah sebagai organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Hafeez (2015) menyatakan hasil adanya korelasi positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai

## MATERI DAN METODE

Dalam riset ini penulis memakai teknik metode asosiatif pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini menekankan pada pengujian hipotesis, pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dan dapat diidentifikasi serta hubungan antar variabel dapat diukur. Variabel dalam riset ini yaitu terbagi jadi variabel bebas pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), sementara variabel terikatnya yaitu Kinerja ( $Y$ ). Sampel dalam penelitian ini adalah 106 orang Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. Pengambilan sampel purposive, yang didasarkan pada beberapa norma

pengambilan sampel yang ditetapkan, digunakan di sini. Kriteria yang ditetapkan yaitu pegawai dengan posisi jabatan pelaksana. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini (kuesioner). Sebuah skala Likert digunakan dalam penyelidikan ini. Manfaatkan skala Likert untuk menilai bagaimana perasaan orang tentang masalah sosial. Analisa regresi berganda yaitu teknik analisa yang dipakai pada riset ini

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Validitas

Karena setiap indikator kriteria untuk variabel kemajuan karir lebih besar dari 0,3, kita dapat dengan aman menyatakan bahwa semuanya valid.

Karena setiap meter buat masing-masing variabel kinerja mempunyai nilai  $> 0,3$ , semua metrik telah divalidasi.

Karena ( $r_{hitung}$ )  $> 0,6$ , kita bisa menyimpulkan kalau semua variabel riset bisa diandalkan

#### Uji Realibilitas

Hasil penghitungan dan pengolahan data didapat ( $r_{hitung}$ ) variabel pelatihan sekitar 0,849, pengembangan karir sekitar 0,809 dan kinerja sekitar 0,880. Alhasil Semua variabel pada riset ini dianggap reliable sebab ( $r_{hitung}$ )  $> 0,6$

#### Uji Normalitas

Semua variabel memiliki data yang terdistribusi normal, dan tingkat signifikansinya adalah 0,684 (lebih tinggi dari 0,05)

#### Uji Hipotesis

##### Korelasi pelatihan dengan pengembangan karir

Dari sampel sebanyak 106 kemudian koefisien korelasi didapatkan hasil 0,394, Maka didapatkan  $t_{hitung}(4,777) > t_{tabel}(1,983)$ , Oleh karena itu  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) berkorelasi signifikan dengan pengembangan karir ( $X_2$ ).

### Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai

Hasil penghitungan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1 pengaruh X1 terhadap Y

Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
0,000	0,05	6,345	1,983	Ho ditolak

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Ho tidak dapat diterima karena sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan thitung (6,345) > ttabel (1,983). Oleh karena itu, pelatihan (Y) memiliki efek moderasi terhadap kinerja (X1).

### Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Tabel 2 pengaruh X2 terhadap Y

Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
0,000	0,05	2,992	1,980	Ho ditolak

Tabel 2 menunjukkan bahwa Ho tidak dapat diterima karena sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan thitung (2,992) > ttabel (1,983). Oleh karena itu, kemajuan profesional (X2) memiliki efek moderat pada produktivitas (Y).

### Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai

Tabel 3 Pengaruh x1,x2 terhadap Y

Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
0,000	0,05	37,963	3,08	Ho ditolak

Tabel 3 bertentangan dengan Ho dengan menyatakan kalau sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05), dan bahwa fhitung (37,963) > ftabel (3,08). Ada hubungan timbal balik antara X1 (pelatihan) dan X2 (kemajuan profesional) dalam hal dampak terhadap kinerja (Y)

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Korelasi pelatihan dengan pengembangan karir

Ada sedikit hubungan positif antara pelatihan dan kemajuan dalam karir seseorang (r=0,394), dan rentang nilai untuk r(pelatihan) dari 0,200 hingga 0,400 juga termasuk dalam kelompok rendah. Hal ini menunjukkan kalau

walaupun memiliki hubungan yang rendah tapi pelatihan dapat meningkatkan pengembangan karir menjadi lebih baik dan juga sebaliknya. Sedermayanti menarik kesimpulan dalam Nita (2018) bahwa pelatihan dan pengembangan profesional berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Maka dari itu, masuk akal buat meringkas kalau kinerja staf meningkat seiring dengan sejauh mana mereka dididik dan dikembangkan secara profesional. Oleh karena itu, ketika pegawai mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan maka pegawai akan memiliki pengetahuan yang lebih baik yang akan berpengaruh positif terhadap bagaimana dia menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di instansi dan itu akan berpengaruh juga terhadap pengembangan karir di masa depan di dalam instansi. Dalam hal ini variabel Pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Pengembangan Karir

#### Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Pengaruh Parsial Pelatihan pada Kinerja Pegawai nilainya adalah 0,315 atau 31,5%. Artinya, terdapat pengaruh positif antara Pelatihan pada Kinerja Pegawai. Perihal tersebut diperkuat oleh riset sebelumnya yang dilaksanakan oleh Eli Yulianti (2015) bahwa variabel Pelatihan mempunyai korelasi yang kuat dan berdampak secara positif serta sig pada variabel kinerja pegawai sekitar 0,442 atau 42,4%.

#### Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Pengaruh Parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai nilainya adalah sebesar 0,108 atau 10,8%. Dengan kata lain, mendorong karyawan untuk tumbuh secara profesional berkorelasi dengan peningkatan produktivitas. Darwinto (2018) menemukan bahwa variabel yang terkait dengan pertumbuhan profesional memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,685, atau 68,5%, terhadap ukuran kinerja karyawan.

## Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja

Pengaruh simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, Bila  $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f \text{ hitung} (37,963) > f \text{ tabel} (3,08)$ , maka disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak diterima. Total dampak Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Kinerja Pegawai sekitar 0,424 perihal tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai sekitar 42,4% sementara selebihnya  $100 - 42,4 = 57,6\%$  merupakan kontribusi dari variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tak diamati pada riset ini.

### KESIMPULAN

Hubungan antara variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir menunjukkan korelasi yaitu sebesar 0,394 dan memiliki hubungan yang rendah tapi tetap memiliki hubungan dan searah antara Pelatihan dan Pengembangan Karir. Hal tersebut menyatakan kalau pelatihan dapat mempengaruhi Pengembangan Karir begitu pula sebaliknya. Terdapat pengaruh parsial dari Pelatihan terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Karawang dengan koefisien jalur sekitar 0,315 atau 31,5%. Perihal tersebut menyatakan kalau Pelatihan berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Karawang.

Pengembangan karir Sekretariat Kabupaten Karawang sebagian dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk maju dalam karirnya (koefisien jalur = 0,108, atau 10,8%). Perihal tersebut menyatakan kalau pengembangan karir berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Karawang, Kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Karawang dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir secara beriringan dengan koefisien determinasi sebesar 0,423 atau 42,3%; 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesempatan pelatihan dan peningkatan memiliki efek gabungan pada produktivitas tenaga kerja Sekretariat Daerah Karawang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron., & dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman, Ranupandojo., dan Husnan, Suad. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sadili, Samsudin, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.

- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Simamora, Hendry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto., dan Donni J.P. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. 2011. *Manajemen Operasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Tarigan, Robinson. 2010. *Ekonomi Regional: Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veitzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- A. M. Asfaw et al. 2015. *The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*: December 2015.
- Abraham, S. K., dkk. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado*. *Jurnal EMBA* : Vol. 6 No.1 Januari 2018.
- Anitha, R., Dan Kumar, M. A. 2016. *A Study On The Impact Of Training On Employee Performance Private Insurance Sector Coimbatore Sector*. *International Journal of Management Research & Review* : Vol. 6, No. 10, August 2016
- Anwar, Rani. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) UPT. Balai Yasa Lahat Diver III Sumsel*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* : Vol : 13, No. 4, Desember 2015.