



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 1 No. 2 Tahun 2024

ISSN Media Elektronik: 3047-888x

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN MASALLE



Romansyah Sahabuddin

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

A.Yudistira Dwiwana Putra Romansyah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Putri Rezkina

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

romansyah@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Dalam konteks organisasi yang menghadapi tantangan yang semakin kompleks, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0.45 dan p-value 0.000. Selain itu, pengembangan karir juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan koefisien sebesar 0.30 dan p-value 0.015. Temuan ini menegaskan bahwa investasi dalam program pelatihan dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan yang efektif dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Rekomendasi bagi manajemen adalah untuk terus berinvestasi dalam program-program tersebut agar dapat meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi pengembangan strategi sumber daya manusia di organisasi pemerintah dan sektor publik lainnya.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan

ARTICLE INFO

Submit	22-oct-2024	Review	23-oct-2024
Accepted	24-nov-2024	Published	26-nov-2024



A. Pendahuluan

Journal of Interdisipliner

Dalam dunia yang terus berubah dan berkembang, organisasi di semua sektor, termasuk sektor publik, dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Perubahan ini mencakup kemajuan teknologi, tuntutan masyarakat yang meningkat, dan perubahan kebijakan pemerintah. Dalam konteks ini, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan karyawan mereka.

Pelatihan dan pengembangan karir adalah dua aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja. Terkadang, pelatihan dibedakan dari pengembangan, di mana pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan bertujuan membantu individu mengembangkan kemampuan baru yang berguna untuk pekerjaannya saat ini dan di masa mendatang (Mathis & Jackson, 2017).

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan karier yang diinginkan (Rivai & Sagala, 2010:45). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat saat dibutuhkan. Perencanaan dan pengembangan karir memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi (Simamora & Hendry, 2015:94).

Di Kantor Kecamatan Masalle, sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memberikan layanan publik kepada masyarakat, penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Layanan publik yang berkualitas tinggi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang kompeten dan terlatih. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karir menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor kecamatan.

Pentingnya penelitian ini terletak pada fakta bahwa meskipun banyak organisasi menyadari perlunya pelatihan dan pengembangan karyawan, tidak semua organisasi menerapkan program tersebut dengan baik. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengambil keputusan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi lembaga pemerintah lainnya yang ingin meningkatkan kualitas layanan publik melalui pengembangan karyawan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle.

Penelitian ini berfokus pada beberapa aspek utama, seperti: (1) bagaimana pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan; (2) sejauh mana pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik; dan (3) dampak keseluruhan dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel. Selanjutnya, analisis inferensial dilakukan dengan uji korelasi Pearson untuk mengidentifikasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Uji regresi linier juga digunakan untuk menentukan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas, validitas isi digunakan dengan melibatkan ahli untuk menilai kuesioner sebelum digunakan. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's alpha, di mana nilai di atas 0.7 dianggap reliabel.

Hasil analisis akan diinterpretasikan untuk menentukan sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi akan diberikan berdasarkan temuan penelitian. Metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, serta memberikan wawasan yang berguna bagi pengambilan keputusan di Kantor Kecamatan Masalle.

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki koefisien positif sebesar 0.45 dengan p-value 0.000. Ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.45 unit. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi dinamika dan tantangan baru dalam pekerjaan. Hal ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Selanjutnya, pengembangan karir juga menunjukkan koefisien positif sebesar 0.30 dengan p-value 0.015. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.30 unit. Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karir memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja

mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.7, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini reliabel dan dapat diandalkan. Hal ini memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan, penting untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, manajemen, dan dukungan dari rekan kerja. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas analisis ini dengan memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen di Kantor Kecamatan Masalle untuk terus berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan karir. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Rekomendasi ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif di masa mendatang.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std.Error	t-value	p-value
Intercept	2.00	0.50	4.00	0.001
Pelatihan	0.45	0.10	4.50	0.000
Pengembangan Karir	0.30	0.12	2.50	0.015

Tabel hasil uji regresi linear berganda menyajikan informasi penting mengenai pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Nilai intercept sebesar 2.00 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, sama dengan nol, maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada level 2.00. Ini berfungsi sebagai titik awal dalam model regresi.

Koefisien untuk variabel pelatihan adalah 0.45, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.45 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai p-value yang sangat rendah, yaitu 0.000, menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja.

Untuk variabel pengembangan karir, koefisiennya adalah 0.30. Ini artinya setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.30 unit, juga dengan asumsi variabel lain tetap konstan. P-value untuk pengembangan karir adalah 0.015, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya juga signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi berkontribusi positif terhadap kinerja.

Kesalahan standar untuk masing-masing koefisien memberikan gambaran tentang ketepatan estimasi. Semakin kecil nilai kesalahan standar, semakin tepat estimasi koefisien tersebut. Untuk

pelatihan, kesalahan standar adalah 0.10, dan untuk pengembangan karir adalah 0.12, yang menunjukkan bahwa estimasi koefisien relatif akurat.

Nilai t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien. Nilai t yang lebih tinggi menunjukkan bahwa koefisien tersebut lebih signifikan. Dalam hal ini, pelatihan memiliki t-value 4.50 dan pengembangan karir 2.50, menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi signifikan terhadap model.

Kesimpulannya, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Model regresi linear berganda ini mengkonfirmasi bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir adalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini dapat digunakan untuk merancang program-program yang lebih efektif dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di organisasi.

D. Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Masalle. Dalam konteks organisasi yang menghadapi tantangan yang semakin kompleks, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dan program pengembangan karir signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan baru. Di sisi lain, pengembangan karir yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang secara profesional, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Uji regresi linear berganda mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p-value yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Hasil ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir merupakan strategi penting yang harus diadopsi oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi pengambil keputusan di lembaga pemerintah dan organisasi lainnya. Dengan menerapkan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini, diharapkan kualitas layanan publik dapat meningkat, dan karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi di tempat kerja.

E. Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/8919>. diakses tanggal: 15/01/2020

Journal of Interdisipliner

- Indra D. Manoppo, Rosalina A. M. Koleangan, Yantje Oling (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Unilever Indonesia Tbk di Manado. *Jurnal EMBA* ,9(2) , 335-344.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(2)
- Akhmad Jafar (2020) . pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab.Gowa (studi pegawai BKPSDM pada kantor bupati Kab Gowa), *Jurnal ekonomi dan bisnis islam*, 5(1)



Copyright Holder :

© Name Author. et. al. (2024).

First Publication Right :

© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under:

Jurnal Interdisipliner 