

## ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SINGKAWANG

Rina Afriani<sup>1\*</sup>, Erik Sudarso<sup>2\*</sup>

<sup>1\*</sup> STIE Mulia Singkawang, Indonesia, Email: rinaafriani496@gmail.com

<sup>2\*</sup> STIE Mulia Singkawang, Indonesia, Email: erick.sudarso83@gmail.com

**Abstract:** *This study was conducted to determine how much influence Training and Career Development has on Employee Performance at the Ministry of Religious Affairs Office of Singkawang City. The research method used is quantitative research with data collection techniques using questionnaires and using probability sampling techniques alongside simple random sampling in taking samples. The data used are profile data from the Ministry of Religious Affairs Office of Singkawang City, questionnaire data, primary processed data, and processed data from SPSS Version 25. Based on the results of the T test or partial test, it shows that the significant value of Training and Career Development has a positive effect on Employee Performance. The F test shows that the significant value of 0.000 is smaller than 0.05, so Training and Career Development simultaneously have an effect on Employee Performance. Based on the results of the Determination Test (R<sup>2</sup>), the R<sup>2</sup> value is 0.361 or 36.1 percent. The suggestion submitted by the author, namely the Office of the Ministry of Religion of Singkawang City should be able to use the results of the research on the influence of Training and Career Development can be used as information in viewing employee performance which can be used to help improve Training and develop employee careers so that it can increase motivation in working and improve employee performance.*

**Keywords:** *Training; Career Development; Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan menggunakan teknik *probability sampling simple random sampling* dalam mengambil sampel. Data yang digunakan, yaitu data profil Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, data kuisioner, data olahan primer, dan data olahan SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil uji T atau uji parsial menunjukkan nilai signifikan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Uji F diketahui nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,361 atau 36,1 persen. Saran yang disampaikan penulis, yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang sebaiknya bisa menggunakan hasil dari penelitian pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir ini dapat dijadikan informasi dalam melihat kinerja Pegawai yang dapat digunakan untuk membantu meningkatkan Pelatihan dan mengembangkan karir pegawai sehingga bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi/perusahaan maupun lembaga dalam menghadapi persaingan yang sangat kompetitif baik dalam negeri maupun luar negeri di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia dalam penguasaan teknologi yang semakin canggih dan perubahan sistem/peraturan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Setiap pegawai harus memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan tugas / pekerjaan, wewenang maupun tanggungjawabnya sesuai dengan jabatan yang dijabatnya agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Sehingga mendorong organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karier. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman bagi pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir yang baik. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian.

Seperti yang dialami oleh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang memerlukan pelatihan saat ada penggunaan aplikasi terbaru yang diluncurkan oleh Kantor Pusat yang berada di

Jakarta. Pelatihan yang dilakukan dua sampai tiga kali dalam tahun berjalan. Pelatihan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak maupun di Jakarta.

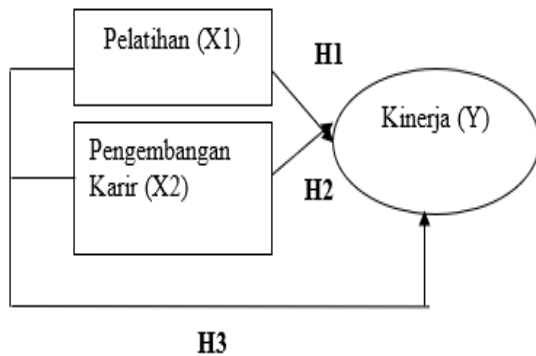
Dari data pegawai yang diketahui menjelaskan peningkatan jumlah pegawai berdasarkan golongan terjadi peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2015 jika dibandingkan dengan tahun 2014 didapatkan peningkatan pegawai dari 125 orang menjadi 127 orang, artinya ada kenaikan 1,60 persen dari tahun sebelumnya atau sebanyak dua orang. Pada tahun 2016 terjadi penurunan dari 127 orang pada tahun 2015 menjadi 124 orang atau -2,36 persen dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 terjadi penurunan dari 124 orang pada tahun 2016 menjadi 117 orang atau -5,65 persen dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 terjadi penurunan dari 117 orang pada tahun 2017 menjadi 109 orang atau -6,84 persen. Penurunan yang terjadi disebabkan oleh adanya mutasi, promosi maupun pensiun. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatan / golongan yang diduduki dapat meningkatkan kemauan para pegawai untuk mengembangkan kariernya sesuai dengan kemampuan / keahlian mereka.

Pengembangan karier yang dilakukan untuk meningkatkan semangat dan memotivasi pegawai dalam bekerja. Sistem pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai sehingga moral kerja dan kinerjanya meningkat. Pengembangan Karier di Kementerian Agama Kota

Singkawang terjadi jika ada pengosongan jabatan struktural maupun fungsional. Pengembang karir yang bersifat struktural yang berdasarkan golongan, pangkat, kesetiaan masa kerja, pendidikan dan

## KERANGKA PENELITIAN

GAMBAR 1. KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Data Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan kerangka tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

- H1: Pelatihan dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
- H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
- H3: Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data

sebagainya. Kegiatan dalam pengembangan karier karyawan bertujuan mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya.

kuesioner. Menurut Hikmawati (2020: 83) kuesioner merupakan: "Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab". Responden disini merupakan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Adapun uji yang di pakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Pernyataan yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan diduga terdapat pengaruh indikator pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang adalah diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini karena pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi pegawai dan mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja

pegawai. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai indikator pelatihan dalam kuesioner yang memiliki lima indikator pernyataan, ke lima indikator pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 4,27 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

2. Pernyataan yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif dengan nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga terdapat pengaruh indikator pengembangan karier (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang adalah diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini karena dengan pendidikan yang tinggi karir pegawai dapat meningkat, pelatihan yang diberikan dapat bermanfaat dalam mengembangkan karier, mutasi dapat menempatkan pegawai dibidang yang sesuai dengan kemampuannya, pengembangan karier sesuai dengan

masa kerja, dan adanya kesempatan bagi pegawai dalam promosi. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai faktor pengembangan karier dalam kuesioner yang memiliki lima indikator pernyataan, kelima indikator pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 4,09 yang termasuk dalam kategori tinggi.

3. Pernyataan yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya seluruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hubungan positif dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan masing-masing variabel indikator pelatihan (X1) dan pengembangan karier. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai dalam kuesioner yang memiliki lima indikator pernyataan. Kelima indikator pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 4,18 yang termasuk dalam kategori tinggi.

**TABEL 1 HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	11.630	5.697		2.041	.047
Pelatihan	.496	.126	.470	3.942	.000
Pengembangan Karir	.220	.104	.253	2.124	.039

a. Dependent Variable: KEPUASAN KONSUMEN

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil analisis uji parsial (uji T) variabel pelatihan dan pengembangan karier diterima dengan signifikansi kurang dari 0,05. Berikut hasil dari uji T adalah:

1. Nilai uji T pada indikator Pelatihan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka Pelatihan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai uji T pada indikator Pengembangan karier dengan tingkat signifikansi  $0,039 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka Pengembangan karier diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA						
1	Model	Sum Of Squares	Df	Meam Square	F	Sig.
	Regression	244,238	2	122,119	14,138	,000 <sup>b</sup>
	Residual	431,875	50	8,638		
	Total	676,113	52			

Sumber: Data diolah, Tahun 2024.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu pelatihan dan pengembangan karier terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang secara simultan. Dasar pengambilan keputusan uji f (simultan) berdasarkan nilai signifikansi (Sig.):

1. nilai signifikansi (Sig.)  $< \text{probabilitas } 0,05$  maka ada pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang atau hipotesis diterima
2. Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> \text{probabilitas } 0,05$  maka tidak ada pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier terhadap variabel terikat yaitu kinerja

pegawai Kantor Kementerian Agama Kota

Singkawang atau hipotesis tidak diterima

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Artinya seluruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang", maka dapat disimpulkan berbagai hal sebagai berikut:

1. Nilai uji T pada indikator Pelatihan dengan tingkat signifikan  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka Pelatihan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai uji T pada indikator Pengembangan karier dengan tingkat signifikan  $0,039 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka Pengembangan karier diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.
3. Uji F dengan nilai signifikan  $0,000$  lebih kecil dari probabilitas  $0,05$ . Artinya seluruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
4. Koefisien determinasi (R Square) sebesar  $0,361$  atau  $36,1$  persen. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang sebesar  $36,1$  persen dan sisanya  $63,9$  persen dipengaruhi oleh variabel luar.

Saran- saran yang dapat diberikan:

1. Bagi pihak Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang agar terus meningkatkan pelatihan dan pengembangan karier karena dengan

pelatihan dan pengembangan karier pegawai dapat meningkatkan kinerja mengingat Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang memiliki beban kerja dan target yang tinggi.

2. Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu memperhatikan tujuan dari pelatihan karena dalam penelitian ini indikator tujuan mempunyai nilai paling rendah yaitu nilai rata-rata  $4,19$  diantara semua indikator dan Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu mempertahankan pada indikator-indikator yang lain karena sudah memiliki nilai yang baik.
3. Pada variabel pengembangan karier Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu memperhatikan indikator masa kerja yang memiliki nilai paling rendah dari semua indikator pengembangan karier lainnya dengan nilai rata-rata sebesar  $3,81$  diantara semua indikator maka Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang melakukan promosi jabatan sesuai dengan masa kerjanya

Untuk indikator variabel kinerja pegawai indikator yang paling rendah adalah insiatif meskipun sudah dikategorikan tinggi dengan rata-rata  $3,97$  dari semua indikator kinerja pegawai maka Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu memberikan kebebasan bagi pegawai untuk mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully dan R.Poppy Yaniawati. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan(Revisi).Bandung:PT Refika Aditama.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Dee Publish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Kesepuluh. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Prianka, Irfan. 2017. Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 4 Singkawang. Singkawang: STIE Mulia Singkawang.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.