

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Rini Susanti<sup>1</sup>, R.R. Mardiana Yulianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>rinis8173@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00155@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the South Tangerang City Education and Culture Office. The results show that there is an influence of training on employee performance at the South Tangerang City Education and Culture Office. It is shown that the correlation coefficient value of 0.576 has a moderate level of influence and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 33.2%. The t value of the Training variable is 5.687 which is greater than the t table value of 1.977 with a significance level of 0.0 which is smaller than 0.05 then it can be interpreted that H<sub>a</sub> is accepted and H<sub>0</sub> is rejected, so it can be concluded that Training has a positive and significant effect on employee performance. There is an influence of Career Development on the Performance of Employees of the South Tangerang City Education and Culture Service as indicated by a correlation coefficient of 0.739 with a strong relationship level and a coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 54.7%, the tcount value of the Career Development variable is 8.855 which is greater than the ttable of 1.977 with a significance level of 0.0 which is smaller than 0.05, so it can be interpreted that H<sub>a</sub> is accepted and H<sub>0</sub> is rejected. So it can be concluded that Career Development has a significant effect on Employee Performance. There is an influence of Training and Career Development on Employee Performance at the South Tangerang City Education and Culture Service. Proven by the regression equation  $Y = 9.819 + 0.112 X_1 + 0.670$  and the significance value is 0.0 while the Ftable value is 3.140. So it can be concluded that Fcount > Ftable (39.826 > 3.140) and significance < 0.05 (0 < 0.05), then H<sub>a</sub> is accepted, so it can be concluded that Training and Career Development together influence employee performance.*

*Keywords: Training; Career Development; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasilnya Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,576 memiliki tingkat pengaruh yang sedang dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 33,2%, Nilai thitung dari variabel Pelatihan adalah 5,687 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,977 dengan

tingkat signifikan 0,0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,739 dengan tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 54,7%, Nilai  $t$  hitung dari variabel Pengembangan Karir adalah 8,855 lebih besar dari  $t$  table sebesar 1.977 dengan tingkat signifikan 0,0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 9,819 + 0,112 X_1 + 0,670 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 yang berarti koefisien antar variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kuat, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 55,4%, Nilai  $F$  hitung sebesar 39,826 dan nilai signifikansi sebesar 0,0 sedangkan nilai  $F$  tabel sebesar 3.140 Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $39,826 > 3.140$ ) dan signifikansi  $<$  0,05 ( $0 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) yang menyatakan bahwa: “Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Pengertian manajemen tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Rheza Pratama (2020:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan dari beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk memperoleh sebuah keberhasilan baik dalam suatu organisasi atau lembaga. Dimana untuk mencapai tujuannya, organisasi atau lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, memiliki kinerja yang tinggi, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh

organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu: “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi atau lembaga agar dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik untuk mendorong potensi sumber daya manusia agar memudahkan tercapainya keberhasilan yang merupakan tujuan dari organisasi atau lembaga. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi beberapa diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan karir.

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh organisasi karena dengan kinerja ini organisasi akan mengetahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal akan mempermudah organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Tabel 1.1  
 Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Komponen	Target	Jumlah pencapaian pengukuran			Kriteria
			Tidak Mencapai Target	Mencapai Target	Persentase (%)	
1	Kualitas	197	71	126	63,9%	Cukup
2	Kuantitas	197	74	123	62,4%	Cukup
3	Ketepatan Waktu	197	73	124	62,9%	Cukup
4	Efektifitas	197	84	113	57,3%	Sedang
5	Komitmen	197	88	109	55,3%	Sedang

Sumber : Sekretaris umum dan kepegawaian (2024)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Menunjukkan persentase yang berbeda disetiap komponen. Dimana data diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai belum mencapai target yang diinginkan organisasi.

Pelatihan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:170). Sesungguhnya, pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan.

Setelah proses pelatihan dilakukan perubahan sikap dan perilaku merupakan aspek yang sangat penting. Hal itu dikarenakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku pegawai tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada pegawai baru saja, pelatihan kerja juga bermanfaat bagi pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan dan seharusnya juga diberikan pelatihan kerja. Sehingga pelatihan harus dilakukan dengan efektif agar pegawai menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu bertahan dalam persaingan yang ketat.

Berdasarkan data dan program yang telah di dapat dari manajemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dapat disajikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2  
 Perencanaan Pelatihan Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Jenis Pelatihan
1	Pelatihan penginputan barang dan jasa
2	Pembinaan aplikasi Arkas
3	Peningkatan kinerja pegawai dalam sistem penginputan ANBK
4	Pembinaan pengembangan kinerja dalam proses pengarsipan
5	Pelatihan pelayanan kepada seluruh masyarakat
6	Pembinaan pegawai dalam suatu bidang pendidikan
7	Pelatihan sistem komputerisasi berbasis aplikasi negara

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (2024)

Tabel 1.3  
 Target dan Realisasi Pelatihan Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pelatihan		Realisasi Pelatihan		Pencapaian (%)
			Jumlah	%	Jumlah	%	
1	2021	197	197	100%	152	77 %	77%
2	2022	197	197	100%	144	73%	73%
3	2023	197	197	100%	134	68%	68%

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (2024)

Dari tabel diatas program pelatihan yang direncanakan oleh departemen terkait pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan selam 3 (Tiga) tahun terakhir mengalami fluktuatif dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan instansi, dari tahun 2021 sampai tahun 2023, dimana pada tahun 2021 target pelatihan hanya mencapai 77%, di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 73%, dan pada tahun 2023 sebesar 68%. Tidak jarang pegawai yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan pegawai yang telah berpengalaman perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan instansi dan prosedur pekerjaan.

Tabel 1.4  
 Data Pencapaian Pelatihan Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Komponen	Pencapaian (%)		
		2021	2022	2023
1	Materi yang dibutuhkan	72%	65%	75%
2	Metode yang dibutuhkan	59%	67%	60%
3	Kemampuan instruktur pelatihan	72%	65%	75%
4	Peserta pelatihan	65%	69%	73%
5	Evaluasi pelatihan	78%	73%	77%

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (2024)

Berdasarkan tabel tersebut pada tahun 2021 indikator pelatihan hanya mencapai rata-rata 69%, pada tahun 2022 indikator pelatihan mencapai rata-rata 68%, mengalami peningkatan dibanding tahun 2021. Pada tahun 2023 indikator pelatihan mengalami sedikit kenaikan mencapai rata-rata 72%, dengan hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan masih dikatakan cukup baik, tapi belum mencapai target yang diinginkan

Pelatihan pegawai yang dilakukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dilakukan setiap bulan berdasarkan jadwal

pelatihan yang dikirimkan oleh kantor pusat, sedangkan untuk evaluasi dan penilaian untuk pekerjaan pegawai dilakukan dua kali dalam satu tahun atau persemester.

Selain pelatihan, salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan karier. Dengan adanya pengembangan karier pegawai diberikan kesempatan mendapatkan promosi jabatan yang dapat memberikan motivasi bagi pegawai karena mereka merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka dan hal itu akan membuat mereka memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi organisasi atau lembaga.

Tabel 1.5  
Persyaratan Promosi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

No	Jabatan	Golongan	Pendidikan	Pengalaman Kerja
1	Sekretaris	IV/b pembina tingkat 1	S.1	1 Tahun
2	Kabid Pembinaan Pendidikan Dasar	IV/b pembina tingkat 1	S.2	4 Tahun
3	Kabid Kebudayaan	IV/b pembina tingkat 1	S.2	2 Tahun
4	Kabid Pembinaan PAUD dan PNF	IV/a Pembina	S.2	8 Tahun
5	Kabid Pembinaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	IV/a Pembina	S.2	4 Tahun

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (2024)

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, setiap tahunnya ada perencanaan pengembangan karir yang direncanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dan ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang akan di ajukan promosi jabatannya

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila pegawai melakukan kinerja yang maksimal. Pengembangan karir adalah peningkatan peningkatkan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan (Sinambela, 2019:260). Sedangkan menurut Fattahullah Jurdi (2018:247) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Manopo, dkk (2021) Jurnal EMBA Vol. 9 No 1 ISSN 2303-1174 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Pt. Bank Sulutgo Manado Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Desi Permatasi Yeki Chandra Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang Vol. 1 No. 3 Januari 2020 ISSN: 2686-5238 Pengaruh pengembangan karir, self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengembangan karir, self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tandaju Christian Daniel, Rosalina Koleangan, Jantje L. Sepang (2019). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi Vol. 7 No. 3 ISSN: 2303-1174 Pengaruh pelatihan, Pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Unilever Tbk. Di Manado Pelatihan, Pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 6 No. 1 Hal: 341-350 Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Feva Indonesia Pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai Hasil penelitian menunjukan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tawas (2017) Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado Pengembangan karir, pengalaman kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018) JurnalBisnis Manajemen dan Informatika Vol. 14 No.3 Pengaruh pelatihan, disiplin dan

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai outsourcing PT. Gardautama Pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai Dari hasil Penelitian maka variabel pelatihan, disiplin, dan Pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Anriza Julianry, Rizal Syarief, M. Joko Affandi Fakultas teknologi Pertanian, kampus IPB Dermaga Vol. 3 No. 2 Mei 2017 ISSN: 2460-7819 Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika Pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai Variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai

Daniel, dkk (2019) Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3 ISSN 2303-1174 Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, kompetensi terhadap kinerja Pegawai PT. wenang Cemerlang Pelatihan, Pengembangan, Kompetensi dan Kinerja Secara simultan pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jumawan dan Mora (2018) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 3 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165 Doi: [http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JR\\_MB](http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JR_MB) Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai perusahaan korporasi. Kinerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan

untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Pelatihan (X1)

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	0,799	0,240	VALID
2	Bahan pelatihan telah sesuai dengan tugas yang pegawai kerjakan	0,694	0,240	VALID
3	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	0,692	0,240	VALID
4	Metode Pelatihan mendukung peserta lebih proaktif	0,735	0,240	VALID
5	Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani	0,884	0,240	VALID
6	Pelatih telah berpengalaman dalam memberikan pelatihan	0,776	0,240	VALID
7	Peserta pelatihan memiliki latarbelakang yang sama	0,446	0,240	VALID
8	Peserta pelatihan mampu menguasai materi yang diberikan	0,734	0,240	VALID
9	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai	0,782	0,240	VALID
10	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	0,808	0,240	VALID

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas pelatihan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > rtabel 0,240. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel pelatihan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.10

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri	0,569	0,240	VALID
2	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di instansi	0,714	0,240	VALID
3	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya	0,773	0,240	VALID
4	Pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	0,802	0,240	VALID
5	Program pengembangan karir (misal: pendidikan dan pelatihan) yang diberikan Instansi membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya	0,608	0,240	VALID
6	Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir	0,595	0,240	VALID
7	Instansi menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap pegawai	0,743	0,240	VALID
8	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	0,581	0,240	VALID
9	Dengan adanya sistem promosi saya menjadi lebih termotivasi dalam bekerja	0,807	0,240	VALID
10	Karir yang meningkat harus disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki	0,635	0,240	VALID

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas pengembangan karir tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > rtabel 0,240. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel pengembangan karir adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.11

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	0,618	0,240	VALID
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	0,742	0,240	VALID
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain	0,553	0,240	VALID
4	Saya Konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan saya	0,771	0,240	VALID
5	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh instansi	0,799	0,240	VALID
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak memundak-mundak	0,595	0,240	VALID
7	Saya sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan	0,731	0,240	VALID
8	Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan instansi	0,749	0,240	VALID
9	Saya memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan	0,736	0,240	VALID
10	Saya memegang teguh peraturan yang ada di instansi	0,762	0,240	VALID

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji validitas kinerja pegawai tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > rtabel 0,240. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator

variabel kinerja pegawai adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
Pelatihan	0,772	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	0,765	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,768	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai, memiliki nilai cronbach's alpha > 0,600. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		67
Normal Paramaters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39552436
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,064
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asym Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 hasil uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogrove-smirnov test diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.14**  
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,819	3,641		2,697	,009		
Pelatihan	,112	,107	,122	1,052	,297	,518	1,929
Pengembangan Karir	,670	,119	,655	5,650	,000	,518	1,929

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar  $0,518 < 1$  dan nilai VIF variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar  $1,929 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir terbebas dari gejala multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,745 <sup>a</sup>	,554	,541	3,448	1,823

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2), Pelatihan (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin- Watson sebesar 1,823 yang artinya nilai tersebut berada diantara interval 1,5433 - 1,6660. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.16**  
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,952	2,293		1,723	,090
Pelatihan	-,160	,067	-,394	2,381	,020
pengembangan karir	,074	,075	,164	,989	,327

a. Dependent Variable: LN RES  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel pelatihan  $0,20 > 0,05$ , dan nilai signifikansi variabel pengembangan karir  $0,327 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.

d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.19**  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,819	3,641		2,697	,009
Pelatihan (X1)	,112	,107	,122	1,052	,297
Pengembangan karir (X2)	,670	,119	,655	5,650	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji regresi linier berganda pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan:  $Y = 9,819 + 0,112 X1 + 0,670 X2$

- 1) Konstanta sebesar 9,819 artinya jika variabel pelatihan dan variabel pengembangan karir, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 9,819.
- 2) Nilai regresi 0,112 X1 (positif) artinya apabila variabel pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,670 satuan.
- 3) Nilai regresi 0,670 X2 (positif) artinya apabila variabel pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,670 satuan.

e. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.21**  
Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Pelatihan (X1)	Kinerja pegawai
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	,576**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,5$ , maka berkorelasi. Dari hubungan antara Pelatihan dan



Kinerja pegawai dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,576. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 4.22  
 Koefisien Korelasi Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Pengembangan karir (X2)	Kinerja pegawai
Pengembangan karir (X2)	Pearson Correlation	1	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil uji koefisien korelasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi < 0,5, maka berkorelasi. Dari hubungan antara Pelatihan dan Kinerja pegawai dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,739. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Tabel 4.23  
 Koefisien Korelasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

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	,745 <sup>a</sup>	,554	,541	3,448	,554	39,826	2	64	,000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2), Pelatihan (X1)  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil uji koefisien korelasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi F Change < 0,5, maka berkorelasi. Dari hubungan dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) sebesar 0,745. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24  
 Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 <sup>a</sup>	,332	,322	4,189

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji koefisien determinasi pelatihan terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,332 yang artinya variabel pelatihan (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 33,2%, sedangkan sisanya sebesar 66,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25  
 Koefisien Determinasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,547	,540	3,451

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2)  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.25 uji koefisien determinasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,547 yang artinya variabel pengembangan karir (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26  
 Koefisien Determinasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 <sup>a</sup>	,554	,541	3,448

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X2), Pelatihan (X1)  
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.26 uji koefisien determinasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,554 yang artinya variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27  
 Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,516	3,638		5,914	,000
	Pelatihan (X1)	,530	,093	,576	5,687	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X1) memiliki nilai thitung 5,687 > ttabel 1,997 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.28  
 Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,554	3,576		2,951	,004
	Pengembangan karir (X2)	,757	,085	,739	8,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 6 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai thitung 8,855 > ttabel 1,997 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.29  
 Uji Fhitung Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947,047	2	473,524	39,826	,000 <sup>b</sup>
	Residual	760,953	64	11,890		
	Total	1708,000	66			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (x2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji Fhitung simultan, diperoleh nilai Fhitung 39,826 > Ftabel 3,140 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya pelatihan dan pengembangan karir terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik :

- Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,576 yang berarti koefisien antar variabel X1 terhadap Y sedang dan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,332 yang artinya variabel (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 33,2%. Nilai thitung dari variabel Pelatihan adalah 12,010 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,977 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat Ha1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 yang berarti koefisien antar variabel X2 terhadap Y Kuat dan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,547 yang artinya variabel variabel (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 54,7%. Nilai thitung dari variabel Pengembangan karir adalah 8,855 lebih besar dari tabel sebesar 1,977 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.
- Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 9,819 + 0,112 X1 + 0,670 X2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 yang berarti koefisien antar variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai yang artinya memiliki

hubungan yang kuat, diketahui nilai koefisien determinasi (KD)  $= (R^2) \times 100\%$  diperoleh R yaitu  $KD = 0,745 \times 100\% = 74,5\%$  sedangkan sisanya 25,5% (100%-74,5%) merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 39,826 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya Pelatihan dan Pengembangan Karir terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai Fhitung  $39,826 > Ftabel 3,140$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Feva Indonesia, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis,dan Akuntansi Vol. 6 No. 1 Hal: 341-350.
- [2] Anriza Julianry, Rizal Syarief, M. Joko Affandi (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika, Fakultas Teknologi Pertanian Kampus IPB Dermaga Vol. 3 No. 2 , ISSN: 2460-7819.
- [3] Daniel, dkk (2019), Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. Wenang Cemerlang, Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3, ISSN: 2303-1174.
- [4] Desi Permata Sari, Yeki Chandra (2020), Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang Vol. 1 No. 3, ISSN: 2686-5238.
- [5] Dikki Tandaju Christian Daniel, Rosalina Koleangan, Jantje L.Sepang (2019), Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Unilever Tbk. Di Manado, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis,dan Akuntansi Vol. 7 No. 3, ISSN: 2303-1174.
- [6] Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tawas (2017), Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3058-3067, ISSN: 2303-1174.
- [7] Jumawa dan Mora (2018), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Korporasi, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 3, P-ISSN: 2527-7502, E-ISSN: 2581-2165.
- [8] Manopo, dkk (2021), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap PT. Bank Sulutgo Manado, Jurnal EMBA Vol. 9 No 1, ISSN: 2303-1174.
- [9] Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018), Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama, Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika Vol. 14 No. 3 ISSN: 0216-4132.