

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANGERANG SELATAN

Suci Lestari¹, Paeno²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: sucilestari170@gmail.com¹, dosen01362@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the effect of training and career development on employee performance at the South Tangerang City Population and Civil Registration Service, both partially and simultaneously. The method used in this method is quantitative, the population used was 122 people with a sample of 93 respondents. This research instrument has 30 statement items from the variables of training, career development and employee performance. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, determination analysis and hypothesis testing. Based on the analysis results, the multiple regression value was obtained, namely: $Y = 9.037 + 0.333 X1 + 0.477 X2$ with an R value (correlation coefficient) of 0.882. This means that the training variables (X1) and career development (X2) simultaneously have a strong relationship with the employee performance variable (Y). The R value (coefficient of determination) is 0.744 or 74.4% while the remaining 25.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ ($130.509 > 3.10$). This was also confirmed by a significance value of $0.000 < 0.05$ so it was concluded that H_0 was rejected and H_3 was accepted. It can be concluded that training (X1) and career development (X2) simultaneously have an acceptable effect on employee performance (Y).

Keywords: Training; Career Development; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah kuantitatif, populasi yang digunakan sebanyak 122 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 93 responden. Instrumen penelitian ini memiliki 30 item pernyataan dari variabel pelatihan, pengembangan karier dan kinerja pegawai. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai regresi berganda yaitu: $Y = 9,037 + 0,333 X1 + 0,477 X2$ dengan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,882. Artinya variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai R (koefisien determinasi) sebesar 0,744 atau 74,4% sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($130,509 > 3,10$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan Karier; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada hakekatnya mencakup berbagai aspek kehidupan. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya Negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga Negara sehubungan dengan barang, jasa, dan pelayanan pemerintahan yang di sediakan oleh penyedia layanan publik (Peraturan Gubernur, 2013). Konstitusi menyatakan bahwa Negara harus memenuhi kebutuhan dasar seluruh warga Negara demi kesejahteraan, sehingga efektifitas suatu sistem pemerintahan ditentukan oleh kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Keberhasilan suatu lembaga Pemerintah sangat dipengaruhi oleh para pegawai yang ada di dalamnya. Keterlibatan pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan Intansi Pemerintahan, yang sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dengan baik.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan mengemban visi yaitu “Terwujudnya Tangerang Selatan yang unggul menuju lestari, saling terkoneksi, efektif dan efisien”. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, teruji dengan baik, dan profesional. Sehubungan dengan visi tersebut tentu tidak lepas dari penyusunan kebijakan yang tepat yang menjadi perhatian yaitu menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat meningkatkann kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dibawah ini akan menggambarkan mengenai key performance indicator mengenai kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang Selatan

Tabel I. Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang Selatan

Aspek/ Indikator	Target	Persentase Capaian Kinerja Per Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas kerja	Pegawai dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan SOP yang ada	60 %	70 %	70 %	90 %	80 %

2. Kuantitas	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan	80 %	50 %	50 %	60 %	90 %
3. Tanggung jawab	Pegawai dapat bertanggung jawab dan menjaga dokumen pemohon agar tidak tersebar sembarangan	60 %	50 %	70 %	80 %	70 %
4. Kerjasama	Berkerja sama dan membantu meringankan pekerjaan pegawai yang memiliki pekerjaan lebih banyak	50 %	70 %	90 %	80 %	50 %
5. Inisiatif	Bertindak yang benar dan berkomitmen dalam menjaga dokumen Negara	60 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Presentase Rata-rata		62 %	64 %	72 %	78 %	74 %
Keterangan		Cukup	Cukup	Baik	Baik	Baik

Sumber : : Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang Selatan (2024)

Keterangan :

Rentang Nilai 91 s/d 100% Nilai SB Keterangan Sangat Baik

71 s/d 80%	B	Baik
61 s/d 70%	C	Cukup
51 s/d 60%	K	Kurang
< 50%	SK	Sangat Kurang

Dapat dilihat bahwa para pegawai sudah melakukan kinerja dengan baik walaupun tidak 100 %. Harus jadi bahan pengawasan agar pegawai bisa melakukan kinerja dengan baik. Tanpa ada pengawasan dari pemimpin pegawai bisa saja akan lalai dalam melakukan pekerjaannya. Sebaiknya setiap 3 bulan sekali diadakan evaluasi tentang kinerja pegawai agar pegawai bisa memperbaiki kinerjanya agar lebih baik daripada yang sebelumnya.

Sebuah pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para pegawai mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dan efisien.

Metode yang digunakan pada saat pelatihan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai. Pelatihan amat sangat penting bagi pegawai karna untuk meningkatkan kualitas diri pegawai, agar pegawai bisa mengikuti perkembangan teknologi dan globalisasi yang terus mengalami perubahan yang signifikan. Maka dari itu pemimpin harus menyesuaikan metode pelatihan dengan apa yang diinginkan oleh pegawai agar pegawai mampu mengikuti pelatihan dengan secara maksimal.

Pengembangan karier adalah suatu langkah yang di tempuh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan untuk menghadapi tuntutan tugas pegawai dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak di perlukan.

Program pelatihan dan pengembangan pegawai ini sangat penting karena akan mendukung peningkatan kompetensi pegawai itu sendiri. Adanya program pelatihan maka pegawai akan melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyalurkan kemampuan diri terhadap

perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga pegawai akan kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Program pelatihan dan pengembangan pegawai ini juga dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai pengembangan karier di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara terhadap 30 pegawai. Hasil penyebaran kuisioner awal dapat dilihat bahwa para pegawai sulit untuk mendapatkan akses untuk mengembangkan karier. Pengembangan karier juga amat sangat penting bagi pegawai. Karna pegawai juga ingin merasakan karier yang meningkat di tempat bekerja. Apalagi Ketika pegawai tersebut sudah bertahun-tahun bekerja. Maka dari itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan harus selalu memperhatikan pegawainya untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi jika sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khaselia Hartomo dan Bachruddin Saleh Luturlean, 2020. Dengan judul Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PT.POS Indonesia (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan yaitu: 1. Penilaian responden terhadap pelaksanaan pelatihan pegawai Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung sudah tergolong baik dengan presentase sebesar 80,3%. Hal tersebut relevan dengan data empirik bahwa variabel pelatihan pegawai sudah baik namun masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. 2. Penilaian responden terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung sudah tergolong baik dengan presentase sebesar 79,8%. Hal ini relevan dengan data empirik bahwa variabel kinerja pegawai sudah baik namun belum mencapai target yang ditetapkan oleh Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. 3. Secara statistik pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. POS

Indonesia (Persero) Bandung dengan total kontribusi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sari Anggereni., 2018. Dengan judul Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPD Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisiensi regresi yang positif 0,898 dengan nilai thitung = 10,947 > ttabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya jika pelatihan semakin sering dilakukan maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. 2. Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada LPD Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% variabel kinerja pegawai pada LPD Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh variabel pelatihan, sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto, 2018. Dengan judul Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. 2. Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan, motivasi terhadap kinerja pegawai.

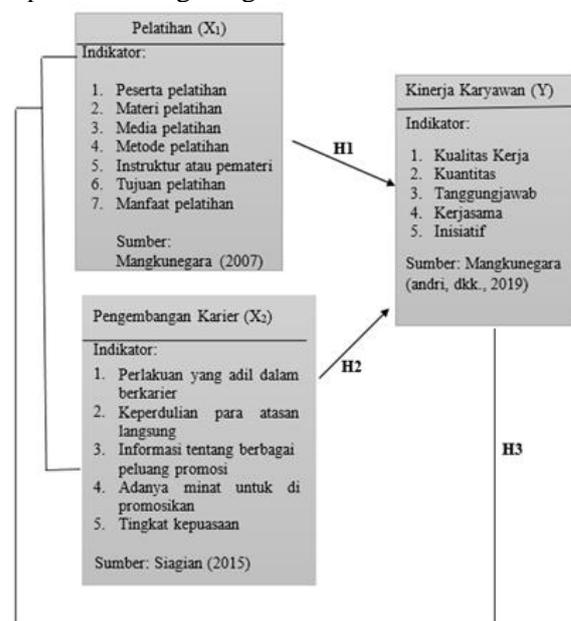
Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dibuat untuk mempermudah proses penelitian karena telah mencakup tujuan dari penelitian itu sendiri. Kerangka berpikir juga merupakan uraian pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir juga diartikan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek dari permasalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang

keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Kerangka pemikiran teoritis yang disajikan menjelaskan bahwa ada variabel yang akan dianalisa pengaruhnya terhadap pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan, yaitu variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) yang disebut sebagai variabel independent, dan variabel Kinerja pegawai (Y) yang disebut sebagai variabel dependen. Dari ketiga variabel tersebut akan diteliti untuk mengetahui apakah selama ini pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel yang ada didalam masalah penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

a. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

1) $H_0: \beta_1 \neq 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

2) $H_a: \beta_1 \neq 0$, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

b. Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai
1) $H_02: \beta_2 \neq 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap prkinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

2) $H_a2: \beta_2 \neq 0$, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

c. Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

1) $H_03: \beta_3 \neq 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

2) $H_a3: \beta_3 \neq 0$, Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kualitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan

Tempat dan Waktu Penelitian

Didalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Raya Serpong No. 16 Kelurahan Cilenggang Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Dan objek penelitian ini difokuskan

kepada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan study one shot yang dimana studi ini dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan. Penelitian dilakukan pada bulan November 2022 sampai dengan Maret 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:17) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan ditarik kesimpulannya. Dapat disimpulkan bahwa populasi itu tidak hanya terdiri dari orangnya saja melainkan objek dan benda-benda lainnya.

Tabel II. Populasi Jumlah Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	38 Orang
2.	Pegawai Non ASN	84 Orang
	Jumlah	122 Orang

Sumber : : Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang Selatan (2024)

Menurut Sugiyono (2017:215), berpendapat bahwa sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2011:37) mengemukakan bahwa jumlah populasi ini merupakan populasi (N) dan rumus slovin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 5%. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 93.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh pegawai atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi pegawai mengenai pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, yang dirasakan dan diharapkan oleh pegawai.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data

No	Pernyataan (X1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,761	0,1716	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,744	0,1716	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,770	0,1716	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,847	0,1716	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,585	0,1716	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,676	0,1716	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,755	0,1716	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,706	0,1716	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,828	0,1716	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,706	0,1716	Valid

adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Regresi Linear Berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS (Statistic paket for service solution).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel III. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

No	Pernyataan (X1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,730	0,1716	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,599	0,1716	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,769	0,1716	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,758	0,1716	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,762	0,1716	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,672	0,1716	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,711	0,1716	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,707	0,1716	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,681	0,1716	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,809	0,1716	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan data dari tabel di atas, bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana

No	Pernyataan (X1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,759	0,1716	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,836	0,1716	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,743	0,1716	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,734	0,1716	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,759	0,1716	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,773	0,1716	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,787	0,1716	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,746	0,1716	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,646	0,1716	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,732	0,1716	Valid

semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,176.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Variabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan data dari tabel di atas, bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karier (X2) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,1716.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan data dari tabel di atas, bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,1716.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,893	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karier (X2)	0,906	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,914	0,60	Reliabel

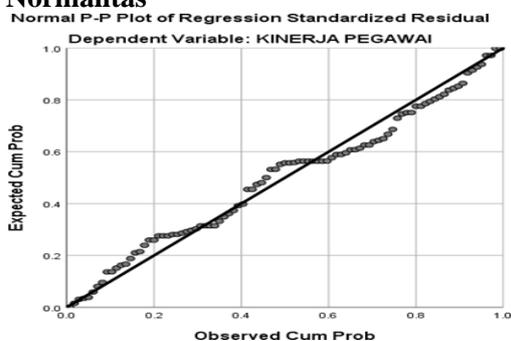
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), Pengembangan Karier (X2), dan

Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan setiap variabel yang telah diuji memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gbr 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas data

Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik normal, dimana titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Hasil Uji Multikolinearitas

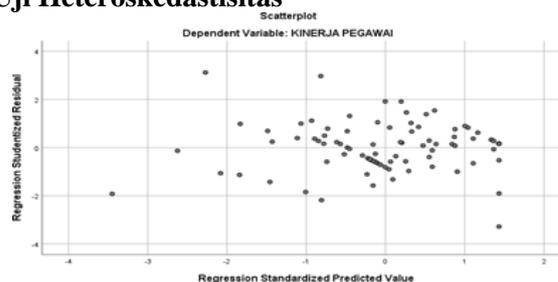
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.037	2.150		4.204	.000		
	PELATIHAN	.333	.090	.350	3.690	.000	.317	3.152
	PENGEMBANGAN KARIER	.477	.082	.551	5.811	.000	.317	3.152

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan dari hasil uji multikolineritas pada tabel di atas didapatkan nilai tolerance variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier sebesar 0,317. Dimana nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier sebesar 3,152 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar Scatter Plot di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Adapun hasil karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 49 orang atau sebesar 52,7 % lebih banyak daripada jumlah responden perempuan sebanyak 44 orang atau sebesar 47,3 %.
- Dapat diketahui bahwa jumlah responden memiliki usia < 20 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 8,8 %, usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 54,4 %, usia 31-40 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 30,6 % dan usia > 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 6,2 %.
- Dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang atau sebesar 33,1 %, pendidikan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 10,1 %, pendidikan S1 sebanyak 49 orang atau sebesar 53,3 % dan pendidikan pascasarjana sebanyak 3 orang atau sebesar 3,3 %.
- Dapat diketahui bahwa jumlah responden yang telah berkerja selama 0-2 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 27,1 %, responden yang telah berkerja selama 3-5 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 30,8 %, responden yang

telah bekerja selama 6-8 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 17,1 % dan responden yang telah bekerja selama 9-10 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 25%.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,571 + 0,766 X_1$. Dari persamaan tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,571 memiliki arti apabila variabel Pelatihan (X_1) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,571 point.
 - b. Nilai koefisiensi Pelatihan (X_1) sebesar 0,766 point maka dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_1), maka setiap perubahan 1% unit pada variabel Pelatihan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,766 point.
 - c. Koefisiensi bernilai positif dan signifikansi secara parsial antara pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,620 + 0,727 X_2$. Dari persamaan tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:
- 1) Nilai konstanta sebesar 12,620 memiliki arti apabila variabel Pengembangan Karier (X_2) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,620 point.
 - 2) Nilai koefisiensi Pengembangan Karier (X_2) sebesar 0,727 point maka dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karier (X_2), maka setiap perubahan 1% pada variabel Pengembangan Karier akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,766 point.
 - 3) Koefisiensi bernilai positif dan signifikansi secara parsial antara pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka diperoleh nilai $Y = 9,037 + 0,333 X_1 + 0,477 X_2$. Dari koefisien regresi dapat dibuat suatu persamaan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,037 memiliki arti jika variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karier (Y) tidak ada perubahan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai 9,037 point.
- b. Nilai koefisien Pelatihan (X_1) sebesar 0,333 dapat diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karier (X_2), maka pada setiap perubahan 1% pada variabel Pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,333 point. Pengaruh ini positif karena nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05.
- c. Nilai koefisien Pengembangan Karier (X_2) sebesar 0,477 dapat diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_1), maka pada setiap perubahan 1% pada variabel Pengembangan Karier (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,477 point. Pengaruh ini positif karena nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VIII. Hasil Uji Variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.571	2.488		4.249	.000
	PELATIHAN	.766	.059	.805	12.926	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel diatas, untuk variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai sebesar thitung 12,926 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai thitung 12,926 > ttabel 1,986 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel IX. Hasil Uji T Variabel Pengembangan karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.620	2.046		6.167	.000
PENGEMBA NGAN	.727	.049	.840	14.741	.000
KARIER					

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel diatas, untuk variabel Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai sebesar thitung 14,741 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai thitung 14,741 > ttabel 1,986 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima, hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel X. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2278.607	2	1139.303	130.509	.000 ^b
	Residual	785.673	90	8.730		
	Total	3064.280	92			

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, PELATIHAN
 Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel ANOVA di atas, maka diketahui nilai Fhitung sebesar 130,509 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan karier (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Fhitung 130,509 > Ftabel 3,10 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima.

Pembahasan Kuantitatif

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Adanya pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,571 + 0,766 X1$, koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,766 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,647 yang artinya variabel Pelatihan (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar sebesar 64,7% sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Untuk nilai thitung 12,926 > ttabel 1,986 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Adanya pengaruh antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,620 + 0,727 X2$, nilai koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,727 yang artinya yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi atau

kontribusi pengaruhnya sebesar 0,705 yang artinya variabel Pengembangan Karier (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,5% sedangkan 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Untuk nilai $t_{hitung} 14,741 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, menandakan bahwa secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Adanya pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 9,037 + 0,333 X_1 + 0,477 X_2$, nilai koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,862 yang memiliki arti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,744 yang artinya variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 74,4% sedangkan 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Untuk nilai $F_{hitung} 130,509 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima menandakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai $t_{hitung} 12,926 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

- b. Pengembangan Karier berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai $t_{hitung} 14,741 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.
- c. Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai $F_{hitung} 130,509 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali Chaerudin, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM (Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI, 2019), hal 234
- [2] Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Erlangga, 2000), hal 26
- [3] Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Erlangga, 2000), hal 264
- [4] Arvian Yuli Artha, M.Pd, Manajemen pelatihan guru sekolah dasar dalam peningkatan kompetensi profesional (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021), hal 22-26
- [5] Donni Juni Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bandung: Alfabeta, 2016), hal 161
- [6] Dr. Operianus Mendrofa, M. Pd, Model Pelatihan Berorientasi Problem Based Learning Sekolah Menengah Kejuruan (diterbitkan oleh: Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka), (dicetak oleh: Sumatera Barat: CV. Afifa Utama, cetakan ke-1 tahun, 2021), hal 6

- [7] H.M Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kualitatif-Komunikasi, Ekonomi dan kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua (Jakarta: Kencana, 2005), hal 85
- [8] H. Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis kompetensi SDM, (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015), hal 241
- [9] Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015), hal 185
- [10] Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015), hal 200-206
- [11] Iswadi Syahrial Nupin, Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi
- [12] kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional (Indramayu: Cv. Adanu abimata, cetakan pertama tahun 2021), hal 13 – 14
- [13] Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional (Indramayu: Cv. Adanu abimata, cetakan pertama tahun 2021), hal 15
- [14] Pratiwi, W., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview Di Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1007-1015.
- [15] Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hal 284
- [16] Riawan, S., & Amelia, R. W. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN QUALITY CONTROL PADA PT DELLIFOOD SENTOSA CORPINDO KOTA TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 342-351.
- [17] Sisca, dkk, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Medan: Yayasan kita menulis, Cetakan 1, Juni 2020), hal 65-68
- [18] Thamrin, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal 182
- [19] Winda Sari, Penerapan Fungsi manajemen Dalam Pengelolaan Kearsipan “Jurnal Ilmu informasi Kepustakaan dan Kearsipan”, volume 1 No. 1, edisi September 2012, hal 41
- [20] Yohanes Arianto Budi Nugroho, Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Cetakan Pertama 2019), hal 96.