PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE PLANNING AND FINANCE SECTION OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF CENTRAL LAMPUNG DISTRICT

Damar Wulan ^{1*}, Selamat¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: itoh46074@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi di Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapatan bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui .Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 27 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 74%. Terdapat pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan tingkat pengaruh sebesar 58,5%. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dengan tingkat pengaruh sebesar 76 persen.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan, Kinerja Organisasi

Abstract

The phenomenon that occurs in the Planning and Finance Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency is that employee career development has not received serious attention. This can be seen from the lack of encouragement for employees to develop their abilities with the aim of achieving a certain career. On the other hand, employees lack awareness of the importance of career development efforts, because they believe that an employee's career is largely determined by superior policies. The aim of this research is to determine the influence of career development and training together on organizational performance in the Planning and Finance Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 27 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Career Development (X_1) on Organizational Performance (Y) in the Planning and Finance Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency, with an influence level (R-square) of 74%. There is an influence of Training (X_2) on Organizational Performance (Y) in the Planning and Finance Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency with an influence level of 58.5%. There is an influence of Career Development and Training together on Organizational Performance in the Planning and Finance Section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency, with an influence level of 76 percent.

Keywords: Career Development, Training, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Perubahan di dunia yang mempengaruhi semua organisasi juga akan mempengaruhi individu di dalamnya. Setiap bagian dari organisasi harus mencapai tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan. Mengingat unsur sumber daya manusia yang mengawasi atau mengarahkan sumber daya lainnya, maka bagian terpenting dari prestasi kerja tergantung pada unsur tersebut. Oleh karena itu, sebagai komponen manusia dari suatu organisasi, semua pegawai harus termotivasi oleh kinerjanya.

Organisasi menurut Gibson adalah suatu wadah yang memungkinkan masyarakat meraih hasil yang tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Kinerja organisasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh dua orang atau lebih dimana dapat dilakukan penilaian hasil kerja secara simultan tentang mutu hasil pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian sumber daya manusia sependapat bahwa terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja organisasi, antara lain adalah faktor pengembangan karir dan pelatihan yang berjalan di dalam organisasi (Teja and Oktavio 2020).

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi. Kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi dan kinerja organisasi secara maksimal, dan sebaliknya tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak akan tercapai bila pegawai yang bekerja tidak memiliki kemampuan yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Najib 2019). Untuk itu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Sebagai penggerak utama organisasi atau instansi pemerintah, kualitas pegawai yang ada di dalam organisasi harus selalu diperhatikan. Perhatian yang diberikan berupa meningkatkan motivasi pegawai dengan mengadakan pengembangan karir bagi pegawai. Dengan pengembangan karir diharapkan kinerja pegawai akan meningkat yang juga berdampak pada kinerja organisasi. Persoalan peningkatan kinerja dipandang erat kaitannya dengan hal bagaimana pengembangan karir dilakukan, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain meningkatkan kinerja pegawai, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Dadang, Retno, and Guli 2022). Manfaat pemberian pengembangan kepada pegawai, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Nawawi pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan (Haeranah et al. 2024). Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Seiring kebutuhan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir pegawai.

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang

diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Semakin baik penerapan pengembangan karir di organisasi akan berpengaruh pada komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga akan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Fenomena yang terjadi di Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi salah satunya yang dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki

kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai, karena pegawai akan merasa adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara 2015).

Pelatihan menurut Dessler dalam Gustina adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu (Gustiana, Hidayat, and Fauzi 2022). Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga aparatur pembangunan yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Setiap program diklat yang dilaksanakan selalu mengikutsertakan pegawainya baik yang pegawai kelompok jabatan fungsional maupun pegawai bagian urusan tata usaha untuk mengikuti program pendidikan pelatihan seperti program diklat prajabatan maupun diklat fungsional. Pengadaan diklat ini ditujukan agar pegawai negeri sipil dapat menjalankan fungsi dan tugasnya terutama dalam rangka memberikan pelayanan administratif serta pelayanan publik kepada masyarakat yang dewasa ini semakin menaruh perhatiannya terhadap kinerja PNS.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan kondisi faktual masih adanya

pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dikarenakan banyaknya kendala, seperti kurangnya informasi tentang adanya pelatihan, sehingga banyak pegawai yang terlambat mendapatkan informasi atau bahkan tidak mengetahui adanya kegiatan pelatihan. Selain itu kendala lain adalah belum adanya anggaran yang mendukung baik di instansi maupun dari instansi penyelenggara. Bila ingin mengikuti diklat atau pelatihan di luar daerah harus mencari informasi sendiri dengan menggunakan dana pribadi.

Kegiatan pelatihan atau bimbingan teknis yang diberikan kepada pegawai selama kurun waktu Tahun Anggaran 2022 masih belum terlihat mengarah kepada pola pelatihan pegawai secara terstruktur dan relevan dengan latar belakang kompetensi serta bidang pekerjaan masing-masing pegawai.

Permasalahan faktor pengembangan karir dan pelatihan sebagaimana telah diuraikan di atas, tentunya secara otomatis akan mengganggu kinerja pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena kinerja pegawai di Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari segi pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal, sehingga masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat dengan kontribusi sebesar 41,6% Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat (Josiah 2020). Dari penelitian ini bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan kinerja pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2021 rata-rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 85%. Tetapi pada tahun 2022 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata-rata 76,83%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut masih belum maksimal yang berdampak juga terhadap kinerja organisasi atau instansi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah"**.

KAJIAN TEORI

Menurut Mangkuprawira dalam Yulizar bahwa pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier. Untuk beberapa orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut sebagai bagian dari sebuah perencanaan yang disiapkan secara terarah sedangkan untuk yang lainnya bisa jadi sebuah karir dikatakan sebagai peristiwa keberuntungan (YULIZAR, SARBOINI, and MARIATI 2020).

Wursanto mengatakan, untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan. Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai (Wursanto 2013).

Kinerja dalam suatu organisasi tentunya ditentukan oleh para individu-

individu atau para aparatur dalam organisasi tersebut, ada beberapa faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu yang sangatlah jelas dalam menentukan kinerja organisasi tersebut, dan dari lima teori tersebut penyusun yakini memiliki satu muara yang sama yakni keberhasilan organisasi dalam menjalankan tujuan dan tugas yang mereka emban

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono 2014).

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 108 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel

sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Makadengan dasar teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel 25% dari seluruh PNS yaitu 27 orang pegawai (Arikunto 2013).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dilakukan teknik sebagai berikut :

Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi pengembangan karir, pelatihan dan kinerja organisasi yang terjadi secara faktual di lokasi penelitian

Kuesioner/angket. yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Pengembangan Karir (X₁)

		Coefficients ^a		Standardize		
		Unstandardized		d		
		Coefficients		Coefficients	t	Sig.
1	Model	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.704	4.127		3.078	.008
	Pengembangan Karir	.676	.103	.860	6.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 6.535. Apabila dibandingkan dengan t tabel

pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703 maka $t_{hitung} 6.535 > t_{tabel} 1.703$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) adalah $Y = 12.704 +$

$0.676X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Organisasi pegawai Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0.676 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.723	1.369

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,860 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,740 \times 100\% = 74\%$. Dapat disimpulkan bahwa variable Pengembangan Karir (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variable Kinerja Organisasi (Y) di Bagian

Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Pelatihan (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis Pelatihan

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.625	5.007		3.320	.005
	Pelatihan	.580	.126	.765	4.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} 4.602$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703 , maka $t_{hitung} 4.602 > t_{tabel} 1.703$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah $Y = 16.625 + 0.580X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh variabel Kinerja Organisasi sebesar 0.580 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi

Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.558	1.729

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pelatihan (X_2) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,765 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Koefisien Determinasi ($KD = R^2 = 0,585 \times 100\% = 58,5\%$). Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar

41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.120	2	41.060	22.111	.000 ^b
	Residual	25.998	14	1.857		
	Total	108.118	16			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 22.111 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354 maka Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama

terhadap Kinerja Organisasi (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variable Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variable Kinerja Organisasi (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.725	1.363

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,872 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,760 \times 100\% = 76\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap

Kinerja Organisasi sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebagai berikut :

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kinerja Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.492	4.264		2.695	.017
	Pengembangan Karir	.535	.168	.681	3.184	.007
	Pelatihan	.172	.162	.228	1.065	.305

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 11.492 + 0,535 X_1 + 0,172 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan Karir sebesar satu point, maka Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 0,535point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan sebesar satu point, maka Kinerja Organisasi akan meningkat sebesar 0,172point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 0,535 lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,172$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan Karir lebih besar dibandingkan variabel

Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,860 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Pengembangan Karir mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi sebesar = $6.535 > t_{tabel} 1.703$. Besarnya koefisien determinasi

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi adalah 74%. Dengan persamaan regresi Pengembangan Karir dan Kinerja Organisasi adalah sebesar $Y = 12.704 + 0.676 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variable Kinerja Organisasi pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0.676 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variable Pelatihan (X_2) dan variable Kinerja Organisasi (Y) pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,765 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 4.602 > t_{tabel} 1.703$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah 58,5%. Untuk model persamaan Pelatihan regresinya adalah $Y = 16.625 + 0.580 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variable Pelatihan akan diikuti oleh variabel Kinerja Organisasi sebesar 0.580 point. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Organisasi sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis

pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil sebesar 22.111 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah 0,872 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi pada Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi di Bagian Perencanaan Dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 22.111 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354. Persamaan regresi berganda antara Pengembangan Karir dan Pelatihan dengan Kinerja Organisasi adalah $Y = 11.492 + 0,535 X_1 + 0,172 X_2$. Besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi adalah 0,872 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dadang, Retno, And Guli. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Badan Layanan Umum Non PNS Universitas Sultan Ageng Tirtayasa." *SULTAN (Indonesian Of Leadership And Management Journal)* 1(1): 14–32. [Http://Jurnal.Desantapublisher.Com/Index.php/Sultan/Article/View/45/43](http://Jurnal.Desantapublisher.Com/Index.php/Sultan/Article/View/45/43).
- Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, And Achmad Fauzi. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jemsi* 3(6): 657–66. <https://Dinastirev.Org/JEMSI/Article/View/1107/670>.
- Haeranah Et Al. 2024. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG PROVINSI SULAWESI SELATAN." *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja* 14(1): 50–63.
- Josiah, Trisnowati. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6(1): 53–60.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Rafika. Bandung.
- Najib, Muhammad. 2019. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16(3): 204.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teja, Vania Yuswanto, And Adrie Oktavio. 2020. "Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan The St. Regis Bali Resort." *Jurnal Manajemen Perhotelan* 5(2): 102–8.
- Wursanto. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanesus.
- YULIZAR, Yudhi, SARBOINI SARBOINI, And MARIATI MARIATI. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 6(2): 59–70.