

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SINGKAWANG

Rina Afriani

rinaafriani496@gmail.com

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Lucia Sutiono

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Erik Sudarso

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

This research was conducted to determine how much influence Training and Career Development has on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Singkawang City. The research method used is quantitative research with data collection techniques using a questionnaire and using a simple random sampling probability technique in taking samples. The data used, namely the profile data of the Ministry of Religion Office of Singkawang City, questionnaire data, primary processed data, and processed data from SPSS Version 25. The population in this study were all employees of the Ministry of Religion Office of Singkawang City, amounting to 109 people. The sample size using the Slovin technique is 53 people. Based on the results of the T test or partial test, it shows that the significant value of Training and Career Development has a positive effect on Employee Performance. The F test is known that the significant value of 0.000 is smaller than 0.05, so that simultaneously training and career development have an effect on employee performance. Based on the results of the determination test (R^2), the R^2 value is 0.361 or 36.1 percent.

Keyword : *Training, Career Development, and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai.

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

Seperti yang dialami oleh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang memerlukan pelatihan saat ada penggunaan aplikasi terbaru yang diluncurkan oleh Kantor Pusat yang berada di Jakarta. Pelatihan yang dilakukan dua sampai tiga kali dalam tahun berjalan. Pelatihan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Barat di Pontianak maupun di Jakarta. Data pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang

NO	TAHUN	GOLONGAN				JUMLAH	PERSENTASE
		I	II	III	IV		
1	2014	-	15	94	16	125	0,00
2	2015	-	15	95	17	127	1,60
3	2016	-	16	92	16	124	-2,36
4	2017	-	13	87	17	117	-5,65
5	2018	1	12	80	16	109	-6,84

Sumber : Kementerian Agama Kota Singkawang, 2019

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

Pengembangan karier yang dilakukan untuk meningkatkan semangat dan memotivasi pegawai dalam bekerja. Sistem pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai sehingga moral kerja dan kinerjanya meningkat. Pengembangan Karier di Kementerian Agama Kota Singkawang terjadi jika ada pengosongan jabatan struktural maupun fungsional. Pengembang karir yang bersifat struktural yang berdasarkan golongan, pangkat, kesetiaan masa kerja, pendidikan, dan sebagainya. Kegiatan dalam pengembangan karier karyawan bertujuan mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya.

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang*”.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Pelatihan

Setiap pekerjaan dalam organisasi yang dilaksanakan oleh pegawai harus sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya, maka dibutuhkan pelatihan sumber daya manusia. Dalam kamus Bahasa Indonesia Pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Larasati (2018:110): “Pelatihan(*Training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”

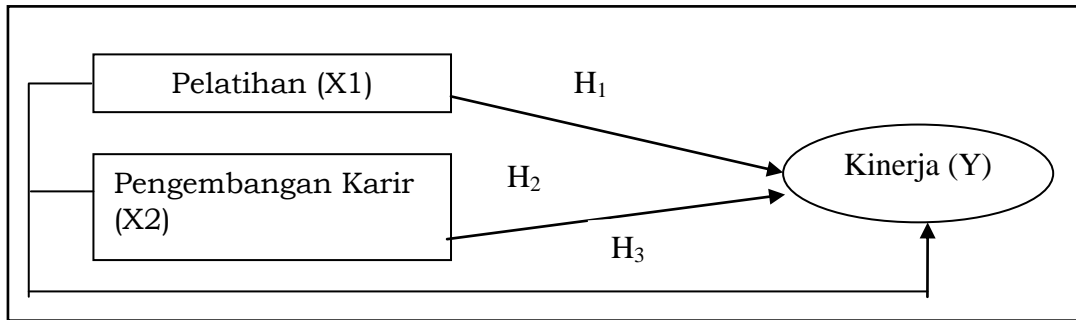
2.2. Pengembangan Karier

Suparno (2015:114): “Pengembangan Karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan”. Larasati (2018: 174): “Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

2.3. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Arif (2018:98): “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis-organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Sugiyono (2015:64): "hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Dari perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

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

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif, metode penelitian deskriptif adalah tentang fenomena atau kegiatan yang sedang berlangsung. Metode deskriptif sebagai kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu sedang berjalan dari pokok suatu penelitian.

3.2. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang yang beralamat di Jalan Alianyang No. 05 Kota Singkawang dan objek penelitiannya adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Rully dan Poppy (2016:93): "populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya". Sugiyono (2015:80): "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang dengan jumlah 109 orang.

Menurut Sugiyono (2015:81): "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15 persen atau 20-25 persen dari jumlah populasinya. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik Slovin. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10 persen) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20 persen) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 persen dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 Pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10 persen dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,1)^2}$$

$$n = \frac{109}{2,09} = 52,15, \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 53 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 53 orang dari seluruh total Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampilng simple*

random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

3.4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari pegawai atau responden yang berupa jawaban dari keseluruhan item pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan melalui daftar kuesioner dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain: buku-buku literature, materi perkuliahan, serta sumber pustaka lainnya yang mendukung dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknis Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pada variabel yang lain terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Alat analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS Versi 25. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari :
 - 1) Uji Normalitas,
 - 2) Uji Linieritas,
 - 3) Uji Multikolinieritas, dan
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
- c. Regresi Berganda
- d. Pengujian Model yang terdiri dari :
 - 1) Uji T,
 - 2) Uji F, dan
 - 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan signifikan pada koefisien korelasi antara butir pernyataan setiap atribut terhadap rata-ratanya. Penelitian ini menggunakan skala likert. Berdasarkan perhitungan Komputer dengan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)		
		F	Sig.	Status
Pelatihan	X1.1	0,609	0,000	Valid
	X1.2	0,665	0,000	Valid
	X1.3	0,661	0,000	Valid
	X1.4	0,558	0,000	Valid
	X1.5	0,643	0,000	Valid
	X1.6	0,726	0,000	Valid
	X1.7	0,702	0,000	Valid
	X1.8	0,694	0,000	Valid
	X1.9	0,501	0,000	Valid
	X1.10	0,625	0,000	Valid
Pengembangan Karier	X2.1	0,601	0,000	Valid
	X2.2	0,720	0,000	Valid
	X2.3	0,555	0,000	Valid
	X2.4	0,679	0,000	Valid
	X2.5	0,571	0,000	Valid
	X2.6	0,781	0,000	Valid
	X2.7	0,451	0,000	Valid
	X2.8	0,626	0,000	Valid
	X2.9	0,528	0,000	Valid
	X2.10	0,799	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,581	0,000	Valid
	Y2	0,623	0,000	Valid
	Y3	0,642	0,000	Valid
	Y4	0,671	0,000	Valid
	Y5	0,570	0,000	Valid
	Y6	0,767	0,000	Valid
	Y7	0,674	0,000	Valid
	Y8	0,707	0,000	Valid
	Y9	0,587	0,000	Valid
	Y10	0,581	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pertanyaan pada setiap variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Karier) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau nol persen. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang terdapat dalam kuesioner adalah valid karena semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 persen.

4.2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan program SPSS versi 25 diperoleh hasil pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	
	Alfa Cronbach	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,832	Reliabel
Pengembangan (X2)	0,824	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,841	Reliabel

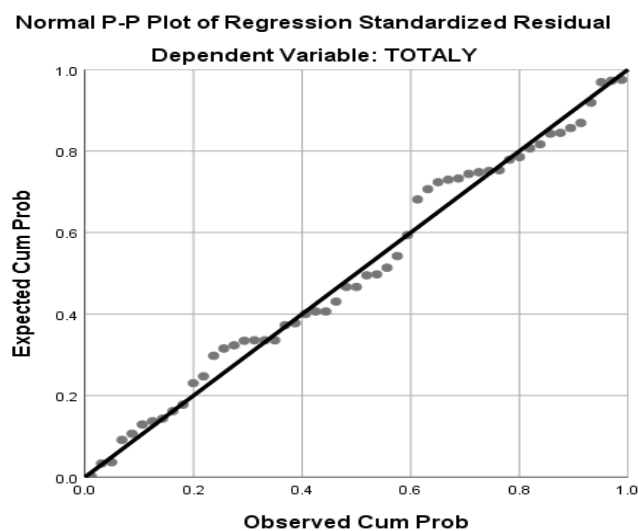
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan hasil *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner adalah reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas berdasarkan data olah komputer dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2019

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa, tampilan gambar grafik Normal Probability Plots menunjukkan titik-titik yang mengikuti garis diagonal yang berarti data distribusi normal

b. Uji Linieritas

Adapun hasil uji linieritas berdasarkan data olah komputer dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	Anova Table		
	F	Sig.	Status
Pelatihan (X_1)	0,810	0,647	Linier
Pengembangan Karier (X_2)	1,371	0,216	Linier

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 nilai *deviation form linierity* variabel X_1 Sig. adalah 0,647 lebih besar dari 0,05, maka ada hubungan linier secara signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai, dan nilai *deviation form linierity* variabel X_2 Sig. adalah 0,216 lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Pengembangan karier dengan variabel Kinerja pegawai,

c. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikoliniertas berdasarkan data olah komputer dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Indikator	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X_1)	0,898	1,113
Pengembangan Karier (X_2)	0,898	1,113

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 nilai *Tolerance* variabel Pelatihan dan Pengembangan karier adalah 0,898 lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadinya multikolinieritas, dan nilai VIF variabel pelatihan dan pengembangan karier adalah 1,113 lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan data olah komputer dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
Pelatihan	-0,173	0,863
Pengembangan karier	0,060	0,953

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 7 nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan (X_1) adalah 0,863 lebih besar dari 0,05. Sementara untuk variabel Pengembangan Karier (X_2) adalah 0,953 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi (Sig.) kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan komputer dengan program SPSS versi 25 maka dapat diketahui masing-masing konstanta dan koefisien regresi pada Pelatihan dan Pengembangan Karier yang dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11,630	5,697	
Pelatihan	0,496	0,126	0,470
Pengembangan Karier	0,220	0,104	0,253

Sumber: Data primer diolah, 2019

Model persamaan regresi dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,630 + 0,496X_1 + 0,220X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi variabel-variabel tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 11,630

Jika variabel pelatihan dan pengembangan karier diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11,630.

2. Koefisien Pelatihan X_1

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,496. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,496.

3. Koefisien Pengembangan Karier X_2

Nilai koefisien pengembangan karier sebesar 0,220. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengembangan karier akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,220.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial (Uji T)

Berikut ini adalah hasil olahan komputer dengan program SPSS versi 25 untuk pengujian parsial (Uji T), sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Pelatihan	3,942	0.000	Berpengaruh
Pengembangan Karier	2,124	0,039	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2019

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

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

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Df	F	Sig.	Keterangan
Regression	2	14,138	,000 ^b	Berpengaruh
Total	52			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya seluruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Hasil analisis uji koefisien determinasi variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,336	2,939

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui hubungan antar variabel bebas (*independent*) yaitu pelatihan dan pengembangan karier terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang berdasarkan besarnya koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,361 atau 36,1 persen. Hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang sebesar 36,1 persen dan sisanya 63,9 persen dipengaruhi oleh variabel luar.

4.6. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang”, maka dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Pernyataan yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan diduga terdapat pengaruh indikator pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang adalah diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini karena pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi pegawai dan mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai indikator pelatihan dalam kuesioner yang memiliki lima indikator pernyataan, ke lima indikator pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 4,27 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
- b. Pernyataan yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa faktor pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hubungan positif dengan nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga terdapat pengaruh indikator pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang adalah diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini karena dengan pendidikan yang tinggi karir pegawai dapat meningkat, pelatihan yang diberikan dapat bermanfaat dalam mengembangkan karier, mutasi dapat menempatkan pegawai di bidang yang sesuai dengan kemampuannya, pengembangan karier sesuai dengan masa kerja, dan adanya kesempatan bagi pegawai dalam promosi. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai faktor pengembangan karier dalam kuesioner yang memiliki lima indikator pernyataan, kelima indikator pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 4,09 yang termasuk dalam kategori tinggi.

- c. Pernyataan yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya seluruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hubungan positif dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan masing-masing variabel indikator pelatihan (X_1) dan pengembangan karier (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang adalah diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini karena kinerja pegawai meningkatkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan karier. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai dalam kuesioner yang memiliki lima indikator pernyataan. Kelima indikator pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata 4,18 yang termasuk dalam kategori tinggi.

5. SIMPULAN

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

- a. Nilai uji T pada indikator Pelatihan menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Nilai uji T pada indikator Pengembangan karier menunjukkan bahwa Pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Uji F pada variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang.
- d. Koefisien Determinasi (*R Square*) pada variabel pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang sebesar 36,1 persen dan sisanya 63,9 persen dipengaruhi oleh variabel luar.

6. Saran

Saran- saran yang dapat diberikan:

- a. Bagi pihak Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang agar terus meningkatkan pelatihan dan pengembangan karier karena dengan pelatihan dan pengembangan karier pegawai dapat meningkatkan kinerja mengingat Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang memiliki beban kerja dan target yang tinggi.
- b. Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu memperhatikan tujuan dari pelatihan karena dalam penelitian ini indikator tujuan mempunyai nilai paling rendah diantara semua indikator dan Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu mempertahankan pada indikator-indikator yang lain karena sudah memiliki nilai yang baik.
- c. Pada variabel pengembangan karier Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu memperhatikan indikator masa kerja yang memiliki nilai paling rendah dari semua indikator pengembangan karier lainnya maka Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang melakukan promosi jabatan sesuai dengan masa kerjanya
- d. Untuk indikator variabel kinerja pegawai indikator yang paling rendah adalah insiatif meskipun sudah dikategorikan

tinggi dari semua indikator kinerja pegawai maka Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang perlu memberikan kebebasan bagi pegawai untuk mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- e. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan.

DAFTAR PUSAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta
- Indrawan, Rully & R. Poppy Yaniawati, 2016, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan(Revisi)*, PT Refika Aditama, Bandung
- Larasati, Sri, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit DeePublish, Yogyakarta
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Prianka,Irfan, 2017, *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Guru Pada SMP Negeri 4 Singkaawang*, STIE Mulia Singkawang
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta