

Analisis Hubungan antara Pelatihan, Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar

Benjamin Simamora

Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik Bisnis Indonesia

Email Korespondensi : simamora21benjamin@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan, prestasi kerja, dan pengembangan karir pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik seperti korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan yang diberikan kepada pegawai dengan prestasi kerja yang dicapai. Pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas prestasi kerja. Selain itu, ditemukan pula bahwa prestasi kerja yang baik berkontribusi terhadap pengembangan karir pegawai. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang unggul memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan karirnya di dalam organisasi. Namun, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan. Faktor-faktor seperti dukungan manajemen, lingkungan kerja, dan motivasi pribadi juga memiliki peran penting dalam proses pengembangan karir. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar tidak hanya fokus pada pelatihan dan prestasi kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung pengembangan karir pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, prestasi kerja, dan pengembangan karir saling terkait dan berperan penting dalam pengembangan pegawai di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar. Dengan memberikan pelatihan yang baik, mendorong prestasi kerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat membantu pegawai untuk mencapai pengembangan karir yang lebih baik di masa depan. Penelitian ini memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang dinamika hubungan antara ketiga faktor tersebut dan memberikan panduan bagi manajemen dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk pengembangan karir pegawai di organisasi tersebut.

Kata Kunci : Pelatihan, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, Pegawai, Dinas Bina Marga

Abstract- This study aims to analyze the relationship between training, job performance, and career development of employees in the Pematangsiantar City Highways and Irrigation Office. The study was conducted using a survey method through primary data collection through questionnaires given to employees at the Department of Highways and Irrigation. The collected data is analyzed using statistical techniques such as correlation and regression. The results of this study show that there is a positive relationship between the training provided to employees and the work performance achieved. Quality training can improve employee skills and knowledge, which in turn can have a positive impact on the quality of job performance. In addition, it was also found that good work performance contributes to employee career development. Employees who have superior work performance have a greater opportunity to develop their careers in the organization. However, the results of the analysis also show that there are several other factors that can affect the career development of employees in the Department of Highways and Irrigation. Factors such as management support, work environment, and personal motivation also play an important role in the career development process. Therefore, it is recommended that the Pematangsiantar City Highways and Irrigation Office not only focus on training and work performance, but also pay attention to other factors that can support employee career development. The conclusion of this study is that training, work performance, and career development are interrelated and play an important role in employee development in the Pematangsiantar City Highways and Irrigation Office. By providing good training, encouraging high job performance, and creating a supportive work environment, organizations can help employees achieve better career development in the future. This research provides a more in-depth look at the dynamics of the relationship between these three factors and provides guidance for management in developing effective strategies for the career development of employees in the organization.

Kata Kunci : Training, Work Performance, Career Development, Employees, Highways Office

1. PENDAHULUAN

Penyebaran informasi yang semakin dipadati dengan berita kemajuan teknologi tidak banyak menjadi perhatian pihak pegawai yang sehari-harinya bekerja menghadapi suasana yang monoton tanpa pengharapan dapat melakukan terobosan dikantornya sendiri. Banyak kegiatan pelatihan dan pengembangan yang pada awalnya di terima sebagai hal yang menarik kemudian hambar di pertengahan jalan. Apakah sesungguhnya di lingkungan Dinas Bina Marga dan Pengairan dalam pengembangan karir itu sama sekali tidak terkait dengan sistem penilaian terhadap individu dengan keterampilan kerja[1]

Bila antusias mengikuti pelatihan kerja itu sendiri jarang dikaitkan langsung dengan perolehan materi, prestasi kerja bagaimanapun logis dapat ditingkatkan bila ada keterampilan yang sepadan. Apakah pihak pegawai juga berpendapat bahwa sebenarnya prestasi kerja jarang memberi pengaruh bermakna pada kesempatan bagi peningkatan



karir. Bagaimanakah persepsi pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematang Siantar tentang kaitan antara pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti, serta prestasi kerja dan pengaruhnya dengan proses pengembangan karir yang ada disana. Untuk menjawab masalah ini maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan[2].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pematang Siantar. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pematang Siantar. Menganalisis pengaruh positif pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematang Siantar.

Manfaat yang dapat di petik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut Menyajikan hasil empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar. Memberikan masukan pada Depertemen Bina Marga dan Pengairan Mengenai Positif pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar untuk dijadikan dasar kebijakan manajemen sumber daya manusia Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang sama[3].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Dinas Bina Marga dan Pengairan sebanyak 50 orang .[4] jumlah subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik semua subyeknya di teliti, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena sampelnya meliputi semua subyek yang terdapat di dalam populasi.

Prosedur Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah sensus. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan Sifat penelitian adalah penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Bina Marga dan Pengairan di Pematang Siantar.

Cara pengumpulan data

1. Menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner)
2. Melakukan wawancara kepada yang berwenang memberi data dan informasi
3. Melakukan studi dokumentasi dengan mencari data pada dokumen-dokumen Bina Marga[5],[6]

Teknis Analisis

Model Analisis Data Hipotesis Penelitian

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Pengembangan karir

X_1 = Pelatihan dan Pengembangan

X_2 = Prestasi kerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi variabel independen

e = *error of term* (variabel yang tidak terungkap)

Gambar 1. Teknis Analisis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program spss verssi 18. Untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 50 sehingga di dapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0.2732 tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel berikut:

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat di lihat dari nilai *cronbach's alpha* () yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* () lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* () lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat di lihat hasilnya pada tabel berikut[7],[8]:

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

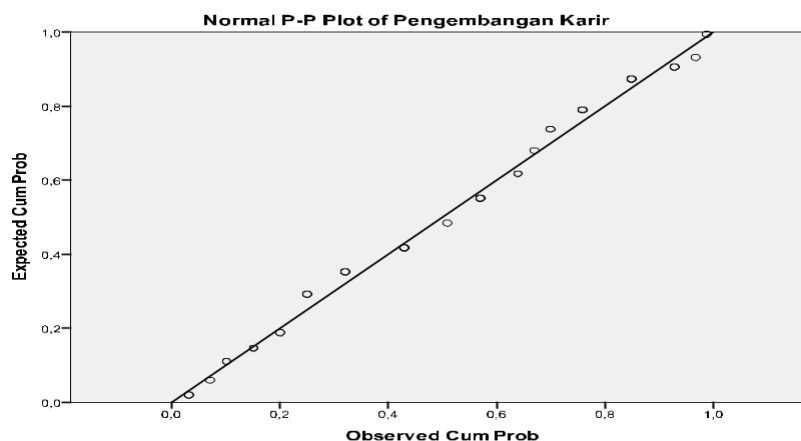
Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Standar Realibitas	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan	0,749	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,719	0,60	Reliabel
Pengembangan karir	0,713	0,60	Reliabel

Pengujian Asumsi Klasik

Pada tehnik analisa variabel maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan, baik normalitas, multikolineritas dan heteroskedasitas[9].

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu hitogram dan normal P-P plot. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal [10].



Gambar 2. Hasil Uji Normal

Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan apakah dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi tinggi di antara variabel independen untuk mendeteksi adanya multikolineritas di dalam model regresi digunakan uji nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor*. Multikolineritas tidak terjadi apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *variance inflation factor* < 10 .

Coefficients^a

Tabel 2. Uji nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor*

Model	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF

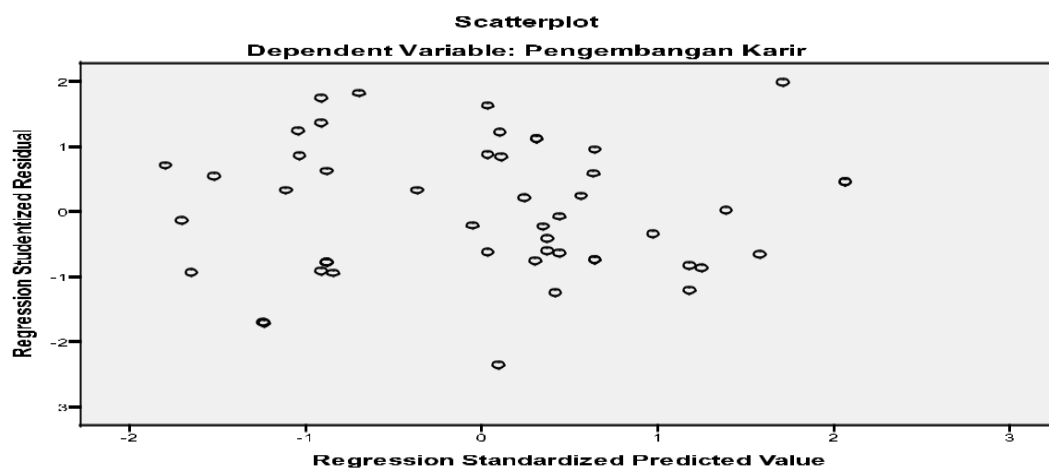
1	(Constant)	8,073	45,382		
	Pelatihan dan Pengembangan	-,135	,503	,881	1,136
	Prestasi Kerja	,127	,934	,881	1,136

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Tabel 4,12 menunjukkan nilai VIF hitung pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja berkisar pada nilai 1 atau lebih rendah dari 10 yaitu sebesar 1,136 dan nilai tolerance tidak dibawah 0,10 yaitu sebesar 0,881 sehingga dapat disimpulkan tidak terkena multikolinearitas. Berdasarkan asumsi klasik tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak melanggar asumsi klasik dengan demikian model regresi layak digunakan sebagai alat pengujian hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas

Masalah serius lain mungkin timbul dalam analisa regresi berganda adalah Heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*). Hal ini timbul pada saat asumsi bahwa serius dari faktor galat adalah konstan untuk semua variabel bebas yang tidak terpenuhi. Jika varians tidak sama, dikatakan terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi jika ada tidaknya Heteroskedastisitas dalam model regresi dapat juga digunakan analisis residual berupa grafik dengan dasar pengambilan keputusan jika pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadilah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Dari gambar di atas, terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Coefficients^a

Tabel 3. Pengujian hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26,727	9,273		2,882	,006
Pelatihan Dan Pengembangan	,184	,159	,161	1,159	,025
Prestasi Kerja	,531	,201	,367	2,644	,011

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

- Harga pengujian variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,664 dengan PHarga pengujian variabel Penelitian dan Pengembangan diperoleh nilai thitung sebesar 1,159 dengan Probabilitas kesalahan (signifikan) sebesar 0,025. Dengan menggunakan tingkat keyakinan (*level of signifikan*) atau $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan penelitian ini masih dapat diterima karena masih lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 atau menerima H_1 . Artinya itu secara Parsial Pelatihan dan Pengembangan mempunyai arah yang signifikan terhadap Pengembangan Karir.

2. Harga pengujian variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,664 dengan Probabilitas kesalahan (signifikan) sebesar 0,011. Dengan menggunakan tingkat keyakinan (*level of signifikan*) atau $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikan penelitian ini masih dapat diterima karena masih lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 atau menerima H_1 . Artinya itu secara Parsial Prestasi Kerja mempunyai arah yang signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil Uji regresi Coefficients^a

Tabel 4. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26,727	9,273		2,882	,006
Pelatihan Dan Pengembangan	,184	,159	,161	1,159	,025
Prestasi Kerja	,531	,201	,367	2,644	,011

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Dari tabel di atas dapat di buat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,727 + 0,184 x_1 + 0,531 x_2 + e$$

Dari persamaan regresi ini dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang terbesar besar terhadap prestasi kerja. Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Harga koefisien konstanta = 26,727, hal ini berarti apabila nilai masing masing koefisiendari pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja = 4.019. Harga koefisien pelatihan dan pengembangan = 0,184, hal ini berarti apabila tingkat pelatihan dan pengembangan naik 1% sementara prestasi kerja tidak berubah, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 18,4%. Pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan searah (positif) dengan pengembangan karir.dapat disimpulkan apabila pelatihan dan pengembangan mengalami kenaikan, maka pengembangan karir juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya. Harga koefisien prestasi kerja = 0,531, hal ini berarti apabila tingkat pelatihan dan pengembangan naik 1% sementara pelatihan dan pengembangan tidak berubah, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 15,3%. Pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan searah (positif) dengan pengembangan karir.dapat disimpulkan apabila pelatihan dan pengembangan mengalami kenaikan, maka pengembangan karir juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi (R Square) Hipotesis Penelitian

Model Summary^b

Tabel 5. Model Summary

Model	Adjusted R		Std. Error of the		Change Statistics				Sig. F
	R	R Square	Square	Estimate	Change	F	df1	df2	
1	,449 ^a	,202	,168	5,394	,202	5,935	2	47	,005

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005:125). Tabel nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,449 yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat erat antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja) terhadap variabel dependen (pengembangan karir).Besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir dapat di lihat dari nilai *r square* menunjukkan sebesar 0,202 hal ini menunjukkan sebesar 20,2% terhadap resiko sistematis. Sedangkan 78,2% dipengaruhi variabel lain, karena nilai R square. di bawah 5% atau cenderung nilai 0,202 hal ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan,serta prestasi kerja memberi pengaruh 20,2% terhadap pengembangan karir.



4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa baik secara Parsial ataupun serempak, kedua variabel penelitian ini memberikan, pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap pengembangan karir pegawai, pengaruh prestasi kerja dan pengairan Kota Pematang Siantar dan pengaruh positif pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa baik secara serempak maupun secara parsial, kedua variabel penelitian ini memberikan nilai yang dapat kita pandang dari sudut pandang variabel secara simultan memberikan kontribusi 20,2% yang minim terhadap pengembangan karir. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan belum dilaksanakan dengan baik atau semaksimal mungkin.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh program pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja pegawai terhadap peningkatan karir di Dinas Bina Marga dan Pengairan kota Pematang Siantar, diharapkan menjadi salah satu pertimbangan bagi para pegawai untuk ujuan pengembangan karir para pegawai tersebut. Semoga penelitian ini, dapat menjadi masukan kepada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematang Siantar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. K. Lor, "JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) Vol:1 No.1 Maret 2019," no. 1, pp. 24–28, 2019.
- [2] P. Pustapa, A. Riandra, and R. Aisyah, "JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) Vol : 1 No . 1 Maret 2019," no. 1, pp. 8–12, 2019.
- [3] P. Studi and T. Informatika, "JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) DIKELURAHAN ALAI KECAMATAN MEDAN JOHOR JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) Vol : 1 No . 1 Maret 2019," no. 1, pp. 18–23, 2019.
- [4] F. A. Sianturi, P. M. Hasugian, and B. Sinaga, "JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) PELATIHAN MICROSOFT OFFICE UNTUK GURU-GURU SE-KECAMATAN JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) Vol : 1 No . 1 Maret 2019 Hal : 1-7," no. 1, pp. 1–7, 2019.
- [5] R. Manalu, T. Hotma, P. Studi, M. Informatika, and P. B. Sleman, "JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) PELATIHAN INTERNET DAN POWER POINT UNTUK GURU-GURU DI SMP N 1 SLEMAN JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (JPkM) Vol : 1 No . 1 Maret 2019," no. 1, pp. 13–17, 2019.
- [6] F. A. Sianturi, M. Informatika, and M. C. Factor, "Analisa Metode Centainty Factor Dalam Mendiagnosa Hama," *Mantik Penusa*, vol. 3, no. 1, pp. 65–72, 2019.[1] I. M. Sianturi and D. Harinto, "Perbandingan Kinerja Algoritma Random Forest pada Prediksi Penetapan Tarif Penerbangan dengan Menggunakan Auto-ML," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.
- [7] I. A. S. Brahmayanti and G. N. Febrianto, "Pendampingan Manajemen Usaha Dan Peningkatan Kualitas Pakan Ternak Melalui Ttg Untuk Terciptanya Biaya Operasional Efisien Di Desa Banyu Urip Kedamean Gresik".
- [8] M. Sianturi and N. Andika, "Peningkatan Efisiensi Penelusuran Aset melalui Sistem Manajemen Aset dan Analytical Hierarchy Process," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.
- [9] W. Purba, "Optimasi Proses Pengolahan Sarang Burung Walet: Studi Kasus Analisis Keuntungan dan Biaya Menggunakan Algoritma C5.0," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.
- [10] F. F. Nugraha and E. A. Firdaus, "Implementasi Permainan Instruksional sebagai Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA," *J. Sist. Inf.*, vol. 2, 2022.

