

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER
(STUDI KASUS PNS DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MAROS)****Hendra Gunawan¹⁾,**¹ Prodi Manajemen, Universitas Muslim Maroshendramanajemen@gmail.com

(Diterima: 20 Desember 2017; direvisi: 18 Januari 2018; dipublikasikan: 18 April 2018)

©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstrak: Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme serta berintegrasi tinggi. Pelatihan pegawai dengan tujuan agar organisasi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan lebih mudah dan pegawai dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaan secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Dalam penentuan responden dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros, sedangkan hubungan (korelasi) pelatihan dengan pengembangan karier dikategorikan hubungan sedang.

Kata Kunci : Pegawai; Pelatihan; Pengembangan; Karier;**PENDAHULUAN**

Pegawai sebagai salah satu unsur dalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak jalannya roda organisasi sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdian dan kesetiiaannya kepada bangsa dan negara (Rachmatika, 2015). Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme serta berintegrasi tinggi (Wiroto dan Pasaribu, 2015). Peningkatan kualitas sumber daya

manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir karyawan (Salama dkk, 2017; Candra dan Ardana, 2016; Worotitjan dkk, 2016). Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Pengembangan pegawai melalui pelatihan yang sesuai dan kontinyu merupakan sarana untuk memutakhirkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Pelatihan pegawai dengan tujuan agar organisasi mempunyai pegawai yang siap melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan lebih mudah dan pegawai dapat mengembangkan

sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan tentang pekerjaan secara efektif (Dayona, dan Rinawati, 2016). Pelatihan merupakan suatu proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus dari kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang (Afifah, 2017; Triharyanto, 2014). Pentingnya program pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi (Wardana dan Sipayung, 2012).

Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga. Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan (Massie dkk, 2015).

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha dan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik yang terkait dengan tugas dan fungsi dari dinas tersebut. Dengan adanya pelatihan harapannya adalah kualitas sumberdaya manusia dalam pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat, sehingga tercipta peluang yang semakin terbuka terhadap pengembangan karir kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dari berbagai sumber yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung kegiatan pegawai. Wawancara, dilakukan untuk mengumpulkan data dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros dengan alat bantu berupa kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros, yang berjumlah 131 orang. Dalam penentuan responden dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dengan metode tersebut diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi tunggal dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : pengembangan karir

X : pelatihan

a : nilai konstanta

b : koefisien regresi

untuk mengetahui hubungan pelatihan terhadap pengembangan karier digunakan koefisien korelasi (r) dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

Sedangkan untuk mengetahui hubungan pelatihan terhadap pengembangan karier, maka digunakan rumus koefisien determinan (r^2).

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Peningkatan kualitas karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Program pelatihan merupakan salah satu

kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Faraditha, 2013).

Pelatihan adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan lebih mandiri (Faraditha, 2013).

Pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah pengembangan karier. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru (Karnama, 2016).

Pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier dianalisis dengan menggunakan analisis regresi tunggal. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,432	5,602		2,933	0,004
X	0,631	0,128	0,465	4,926	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui nilai konstanta sebesar 16,432, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,631. Dengan nilai tersebut maka dapat diformulasikan persamaan regresi linear sederhana yaitu : $Y = 16,432 + 0,631X$. Dari hasil persamaan tersebut

yang didasarkan pada Tabel 1, maka hasil uji t terhadap variabel bebas menunjukkan variabel bebas (pelatihan) berpengaruh nyata terhadap variabel pengembangan karier. Koefisien regresi pelatihan bertanda positif, berarti pelatihan berdampak pada kenaikan pengembangan karier.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,465	0,216	0,207	3,096

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, diketahui bahwa hubungan (korelasi) antara pelatihan dengan pengembangan karier dikategorikan hubungan sedang (Sugyono, 2005) dengan nilai 0,465. Untuk nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,216, hal ini berarti 21,60 persen variabel pengembangan karier dapat dijelaskan oleh variabel bebas (pelatihan), sedangkan sisanya sebesar 78,40 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Pelatihan (X)

Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,631, hasil uji t signifikan pada tingkat kepercayaan 99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier. Berarti setiap penambahan pelatihan sebesar 1 persen akan menaikkan pengembangan karier sebesar 0,631 persen. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karier. Semakin baik dan sering mengikuti pelatihan bagi pegawai dan pegawai tersebut berdampak terhadap peningkatan pengetahuan dan pelayanan yang semakin baik, maka pegawai tersebut mendapatkan peluang besar pengembangan karier semakin baik. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Candra dan Ardana (2016), menyatakan Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Untuk meningkatkan pengembangan karir maka perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja para karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lancar. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki kemampuan

dan wawasan yang lebih baik mengenai bidang yang mereka tekuni.

Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Triharyanto (2014) dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan pada ditjen pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan (PSDKP). Hasilnya adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir. Sedangkan hasil penelitian Dayona dan Rinawati (2016), menyatakan bahwa pelatihan karyawan pada PT Andalan Finance Indonesia masuk dalam katagori baik, dan pengembangan karir pada PT Andalan Finance Indonesia masuk dalam katagori baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap pengembangan karier pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros, sedangkan hubungan (korelasi) pelatihan dengan pengembangan karier dikategorikan hubungan sedang.

Saran

Setiap pegawai khususnya PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros yang telah melakukan pelatihan, dan hasilnya adalah pegawai dapat bekerja baik, disiplin kerja yang tinggi, dan berkinerja lebih baik maka perlu pegawai tersebut dipromosi ke jenjang pengembangan karier yang lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

Afifah, I., 2017. *Analisis Pengaruh Program Pelatihan, Kompensasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank "X" Cabang "Y"*. Tesis. Program Studi Magister Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Candra, NNW., dan Ardana, IK., 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (9) : 5839 - 5867

Dayona, G., dan Rinawati, N., 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement di PT Andalan Finance Indonesia*. Jurnal Indonesia Membangun. 2 (1) : 1 - 23.

Faraditha, AL., 2013. *Progam Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan : Pengaruh Program Training (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT Sucofindo Cabang Samarinda*. e-Jurnal Administrasi Bisnis. 1 (1) : 1 - 7.

Karnama, MM., 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir pada Sekolah Staf dan Pimpinan Polri di Lembang Bandung*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. 1 (2) : 113 - 129

Rachmatika, SM., 2015. *Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Massie, R., Tewal, B., dan Sendow, G., 2015. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15 (05) : 635 - 645.

Salama, Hasmin, dan Natsir, M., 2017. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan*

Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management. 2 (1) : 164 - 174.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV. Alfabeta Bandung.

Triharyanto, H., 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)*. Jurnal Manajemen Perikanan dan Kelautan. 1 (1) : 1 - 12.

Wardana, AW., dan Sipayung MM, TT., 2012. *Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan yang Dikelola oleh Telkom HR Area 3 Bandung (Studi Kasus Unit Diva, DCS, DBS, Marketing dan SAS)*. Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Telkom.

Wirotomo, D., dan Pasaribu, PN., 2015. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. Jurnal MIX. V (3) : 466 - 480.

Worotitjan, FCh., Adolfina, dan Walangitan, MD., 2016. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (04) : 441 - 452.