



## Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Salmah Harun<sup>1\*</sup>, Sudirman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dosen Administrasi Pemerintahan, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

<sup>2</sup> Dosen Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

Email : [salmahharun284@gmail.com](mailto:salmahharun284@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [Sudirmanabdi@gmail.com](mailto:Sudirmanabdi@gmail.com)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis: [salmahharun284@gmail.com](mailto:salmahharun284@gmail.com)

**Abstract.** *The objective of this study is to examine and evaluate the influence of job training and career development on employee performance, as well as to identify which of the two variables has the most dominant effect, specifically at the Department of Communication and Information Technology in Makassar City. This research applies a quantitative approach, utilizing multiple regression analysis with the support of SPSS software version 26.0. The purpose of this analysis is to identify key factors influencing employee performance. The findings reveal that job training has a significant and positive impact on employee performance within the department. In other words, job training contributes to enhancing employee performance, accounting for 62.3% of the observed improvements, while the remaining 37.7% is attributed to other variables not examined in this study. This indicates that job training plays a crucial role in improving performance. Similarly, career development also shows a significant positive effect on employee performance. The analysis suggests that career development is responsible for 77.8% of the improvement in employee performance, with the remaining 22.2% influenced by other external factors. This highlights the importance of career development initiatives in driving employee success.*

**Keywords:** *Career Development, Employee Performance, Job Training*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan serta varibael yang mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program aplikasi SPSS versi 26.0. Analisa ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif. Artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel Pelatihan Kerja sebesar 62,3 % sedangkan sisanya sebesar 37,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel Pelatihan Kerja. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif pula. Artinya bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel Pengembangan karir sebesar 77,8 % sedangkan sisanya sebesar 22,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel Pengembangan karir.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir

### 1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab suatu manajemen yang ada dalam suatu organisasi baik itu di instansi pemerintah maupun instansi swasta. Berbagai cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Memberikan berbagai pemahaman kerja

kepada setiap karyawan yang ada dalam setiap perusahaan merupakan tanggung jawab bagian manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Selain itu perkembangan dunia usaha dan industri di era globalisasi saat ini menuntut setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan usaha yang ada di lingkungan sekitarnya. Persaingan dunia usaha dalam meningkatkan eksistensi merupakan hal yang harus menjadi perhatian bagi setiap pelaku bisnis, selain itu perlu memperhatikan teknologi yang akan digunakan demi untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik.

Faktor sumber daya manusia merupakan dimensi yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu instansi karena manusialah yang menjadi perencana dan penentu operasional suatu instansi dengan mengikutsertakan peran aktif sumber daya manusia itu sendiri terutama pemimpin dan orang yang dipimpinya dalam hal ini Karyawan.

Untuk itu perusahaan harus menyiapkan program pengembangan karir yang layak bagi pegawai yang ahli pada bidang pekerjaannya, mempunyai motivasi tinggi dan prestasi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adanya jenjang karir yang jelas membuat pegawai akan berupaya untuk mencapainya dengan membuat rencana untuk pengembangan karir dan mencari informasi mengenai pengembangan karirnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang Karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja Karyawan dalam suatu instansi. Secara umum, kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kinerja Karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja instansi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja Karyawan, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja Karyawan secara baik. Disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk peencanaan karir bagi mereka masing-masing.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja**

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat

meningkatkannya (Dharma, 2015,93). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi. Menurut Whittaker dalam Moeheriono (2015:72), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goal sand objectives). Sedangkan menurut Moeheriono (2016:96), pengukuran kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Ukuran kemampuan seorang karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja karyawan dalam suatu instansi (Sudirman, et.al). Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang telah disepakati dan ditetapkan, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

### **Penilaian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Mengenai penilaian kinerja dan tujuannya, Syarif (2014:72) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dan tujuannya adalah sebagai suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan terhadap standar tingkat prestasi yang diminta, guna mengetahui sampai dimana keterampilan telah tercapai, dan kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menemukan kelemahan-kelemahan yang ada, meneliti dan memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut, perencanaan karir dasar untuk menentukan penghargaan terhadap prestasi serta sebagai titik tolak usaha pribadi dan lain-lain. Dengan demikian, melalui penilaian kinerja yang tepat akan memberikan masukan mengenai realitas tingkat kinerja yang diukur, sehingga tindak lanjut (*follow up*) yang diambil akan disesuaikan dengan tingkat kinerja yang dievaluasi. Penilaian kinerja Karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, dan keduanya bias merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah

mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai Karyawan. Promosi atau pemecatan Karyawan bias, tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu.

Pengertian analisis kinerja dan tujuannya merupakan analisis kinerja menggambarkan bahwa menilai kinerja dari Karyawan yang ada untuk menentukan apakah pelatihan dapat mengurangi masalah kinerja seperti sekelumit akses atau hasil yang rendah. Dessler lebih menekankan pada pelatihan sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kinerja. Kemerosotan bisa dipulihkan melalui pelatihan atau melalui beberapa sarana lain (seperti pemindahan Karyawan).

### **Pelatihan**

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral Karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan Karyawan.

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Metode pengembangan terdiri atas (1) metode pelatihan dan (2) metode pendidikan.

Pelatihan/Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Syafruddin Alwi (2016: 216) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun sikap seorang individu. Sehingga dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM ini maka perusahaan atau organisasi dapat melakukan penilaian dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja Karyawan (kinerja) guna meningkatkan produktivitas Karyawan agar dapat ditentukan kebutuhan-kebutuhan yang harus tercipta dalam proses pengembangan dan pelatihan selanjutnya. Terdapat beberapa metode pelatihan, antara lain: 1) *On the Job*, adalah dimana para peserta dapat langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas, 2) *Vestibule*, adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry

untuk memperkenalkan pekerjaan kepada Karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut, 3) *Demonstration and Example*, adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, 4) *Simulation*, merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja, 5) *Apprenticeship*, adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para Karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

### **Pengembangan Karir**

Terdapat dua perspektif mengenai karir, sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016) perspektif pertama disebutkan bahwa karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani oleh individu selama hidupnya atau sering disebut karir obyektif. Sedangkan perspektif kedua menyebutkan bahwa karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia atau bisa disebut karir subyektif. Dari kedua perspektif tersebut yang menjadi fokus perhatian yaitu pada individu. Kedua hal tersebut mengaggap bahwa setiap orang berhak memegang kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang yang ada untuk memaksimalkan keberhasilan, serta kepuasan dari karir mereka. Dari definisi yang dikemukakan oleh ahli diatas, maka dapat disebutkan bahwa karir adalah rangkaian pekerjaan yang dilakukan atau dimiliki oleh seseorang atau individu sepanjang hidupnya. Dalam karir dibutuhkan yang namanya pengembangan, agar karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu dibutuhkanlah pengembangan karir.

Proses pengembangan karir diawali dari dalam diri karyawan itu sendiri, di mana setiap orang bertanggung jawab atas peningkatan dalam karirnya. Setelah karyawan tersebut telah berkomitmen pada dirinya sendiri, beberapa aktivitas pengembangan karir dapat dilaksanakan. Bianca (2016) berpendapat bahwa pengembangan karir meliputi segala aktivitas untuk mempersiapkan seorang karyawan pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Terdapat beberapa prinsip yang dijabarkan sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal, 2) Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Tentunya akan berbeda skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager, 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill

yang sesuai dengan tuntutan pekerja. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini agar mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan adalah:

1. *Observation* (pengamatan), yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi, khususnya fenomena tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh
2. *Interview* (wawancara), yaitu data yang diperoleh dari responden melalui percakapan langsung dengan pihak-pihak yang terkait mengenai kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
3. *Quisioner* (angket pertanyaan), merupakan instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden sesuai dengan rumusan dalam definisi operasional.
4. *Documentation* (pendokumenan), yaitu mengumpulkan data berdasarkan dokumen-dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Jenis data adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel, yang terdiri atas data tentang tingkat kinerja dan faktor-faktor berpengaruh.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berjumlah 102 orang. Sedangkan sample adalah bagian terkecil dari populasi. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya karyawan sebanyak 25 orang dijadikan responden. Dengan demikian metode yang digunakan adalah metode sensus.

Pada penelitian metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan program aplikasi SPSS versi 26.0. Analisa ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
X <sub>1</sub>	=	Pelatihan Kerja
X <sub>2</sub>	=	Pengembangan Karir
β <sub>0</sub>	=	Titik Potong Regresi (Intercept)
β <sub>1</sub> – β <sub>4</sub>	=	Koefisien Regresi
e	=	eror

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Dinas komunikasi dan informatika adalah dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan Teknologi informasi dan komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi, yang dimana dalam setiap kegiatannya selalu berhubungan dengan pembangunan dan pengembangan system informasi, pengembangan dan pemeliharaan jaringan computer antar bidang, pengelolaan produksi informasi dan publikasi, pengelolaan dan pengembangan komunikasi publik, yang mana pada setiap kegiatan-kegiatan tersebut terbagi menjadi tiga bidang serta satu sekretariat dan dikepalai oleh kepala bidang dari setiap bidangnya. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, berganti wajah, karena sebelumnya dikenal sebagai Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, kini berubah menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika. Perubahan ini didasarkan pada peraturan daerah (Perda) Kota Makassar No. 3 Tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat otonomi daerah kota Makassar Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang beralamat di Jl. A.P Pettarani No. 62 Makassar 90232 adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi serta melaksanakan tugas pembantuan untuk daerah Makassar, Sulawesi Selatan.

Pada pasal 21 Perda No. 3 Tahun 2009 di sebutkan bahwa Dinas Komunikasi dan informatika mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di

bidang komunikasi dan informasi, meliputi pengembangan informasi, aplikasi dan telematika, pendayagunaan media, pemberdayaan kelembagaan serta pos dan telekomunikasi. Selain itu, diskominfo juga berwenang dalam merumuskan layanan dan website yang boleh beroperasi, website yang tidak sesuai kebijakan dan undang-undang akan dikenakan kebijakan pemblokiran website. Kominfo juga punya peran sebagai pelaksana pembinaan bidang komunikasi dan informatika melalui program seperti digitalent dan lainnya. Terkait dengan tugas tersebut, dinas komunikasi dan informatika memiliki wewenang untuk memberikan izin terkait dengan bidangnya dan pada daerah wilayah kerjanya. Lembaga pemerintahan yang mempunyai tanggung jawab besar dan bergerak di wilayah Makassar Sulawesi Selatan, maka Diskominfo mempunyai tugas pokok dan fungsi yang besar dalam membangun Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dikota Makassar.

### **Pembahasan Penelitian**

Data yang akan di deskripsikan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas (independen variable) masing-masing variabel Pelatihan Kerja diberi simbol  $X_1$  dan Pengembangan karir diberi simbol  $X_2$  serta satu variabel terikat (dependen variable) yaitu kinerja pegawai diberi simbol  $Y$ . Gambaran mengenai keadaan data atau skor yang diperoleh dari para responden untuk masing-masing variable akan dideskripsikan secara singkat berikut ini.

#### **1. Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Data variabel Pelatihan Kerja diperoleh dengan mengembangkan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 20 item yang akan ditanyakan kepada responden. Dari hasil analisis diperoleh rentang skor variabel Pelatihan Kerja antara 61 sampai dengan 78, hasil analisis deskriptif sebagaimana dirangkum pada lampiran diperoleh skor rata-rata sebesar 68,4500, median sebesar 68,0000 dan modus sebesar 67,00 serta standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3,80923.

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi variabel Pelatihan Kerja

No	Skala 1 – 10	Kategori	Frekuensi	%
1.	9 – 10	Sangat tinggi	1	2,5
2.	7 – 8	Tinggi	7	17,5
3.	5 – 6	Sedang	14	35,0
4.	3 - 4	Rendah	13	32,5
5.	1 – 2	Sangat rendah	5	12,5
			40	100,00

**Sumber:** Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan distribusi data pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa Pelatihan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sebagian besar dinilai mempunyai Pelatihan Kerja sangat tinggi sebanyak 1 responden atau 2,5 %, 7 responden atau 17,5 % menilainya tinggi, 14 responden atau 35,0 % menilainya sedang, 13 responden atau 32,5 % menilainya rendah dan 5 responden atau 12,5 % menilainya sangat rendah. Dengan demikian maka secara keseluruhan rata-rata skor Pelatihan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dinilai oleh responden secara kualitatif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar perlu ditingkatkan.

## 2. Variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)

Data variabel Pengembangan karir diperoleh dengan mengembangkan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 15 item yang akan ditanyakan kepada responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai variabel Pengembangan karir diperoleh rentangan skor dari 41 sampai 57, selengkapnya terlihat pada lampiran.

Hasil penelitian menunjukkan perolehan mean sebesar 50,0750 median sebesar 50,0000 modus sebesar 54,00, standar deviasi sebesar 4,32279 Untuk keperluan pengkategorian dilakukan konversi angka kedalam skala 1-10. Berdasarkan perhitungan skala sigma variabel Pengembangan karir diperoleh nilai terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.** Distribusi frekuensi variabel Pengembangan karir

No	Skala 1 – 10	Kategori	Frekuensi	%
1.	9 – 10	Sangat tinggi	1	2,5
2.	7 – 8	Tinggi	11	27,5
3.	5 – 6	Sedang	14	35,0
4.	3 - 4	Rendah	10	25,0
5.	1 – 2	Sangat rendah	4	10,0
			40	100,00

**Sumber:** Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh tingkat Pengembangan karir dari 40 responden yang menyatakan sangat rendah 4 responden atau 10,0 %, rendah 10 responden atau sekitar 25,0 %, 14 responden atau 35,0 % berkategori sedang, tinggi 11 responden atau 27,5 %, dan sangat tinggi 1 responden atau 2,5 %. Dengan demikian maka secara keseluruhan rata-rata skor variabel Pengembangan karir dinilai oleh responden secara

kualitatif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir perlu ditingkatkan.

### 3. Variabel kinerja pegawai (Y)

Data kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 20 item yang akan ditanyakan kepada responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan mengenai variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diperoleh rentangan skor dari 61 sampai 77,

Hasil penelitian menunjukkan perolehan mean sebesar 69,6500 median sebesar 69,0000, modus sebesar 69,00, standar deviasi 3.74542. Untuk keperluan pengkategorian dilakukan konversi angka kedalam skala 1-10, sedangkan distribusi frekuensi hasil perhitungannya terlihat pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3.** Distribusi frekuensi variabel kinerja

No	Skala 1 – 10	Kategori	Frekuensi	%
1.	9 – 10	Sangat tinggi	3	7,5
2.	7 – 8	Tinggi	10	25,0
3.	5 – 6	Sedang	18	45,0
4.	3 - 4	Rendah	6	15,0
5.	1 – 2	Sangat rendah	3	7,5
			40	100,00

**Sumber:** Hasil olahan data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh tingkat kinerja pegawai dari 40 responden yang menyatakan sangat rendah 3 responden atau 7,5 %, rendah 6 responden atau sekitar 7,5 %, 18 responden atau 45,0 % berkategori sedang, tinggi 10 responden atau 25,0 %, dan sangat tinggi 3 responden orang atau 7,5 %. Dengan demikian maka secara keseluruhan rata-rata skor kinerja pegawai dinilai oleh responden secara kualitatif termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan pula bahwa variabel kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar perlu juga ditingkatkan.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan uji persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas distribusi data (Lampiran). Hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Untuk Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 0,551, sedangkan untuk Pengembangan karir ( $X_2$ ) diperoleh nilai sebesar -0,328 dan variabel kinerja pegawai (Y)

diperoleh nilai sebesar -0,346. Dengan demikian maka data tersebut terdistribusi normal (Lampiran). Ringkasan hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4.** Ringkasan hasil uji normalitas data

No	Variabel	Skewness	Keterangan
1	X <sub>1</sub>	0,551	Normal
2	X <sub>2</sub>	-0,328	Normal
3	Y	-0,346	Normal

**Sumber:** Hasil olahan data primer, 2024

### Uji Homogenitas Varians

Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kelompok sampel yang diambil memiliki varians yang sama atau tidak. Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Uji Chi Kuadrat*, perhitungan statistiknya dilakukan dengan bantuan komputer SPSS versi 26. Dalam hal ini jika nilai  $\chi^2$  hitung lebih kecil dari pada  $\chi^2$  Tabel maka variansnya antar kelompok sampel adalah homogen pada taraf signifikansi alfa 5 %.

**Tabel 5.** Homogenitas data variabel penelitian

No	Variabel	Nilai $\chi^2$ hitung	Nilai $\chi^2$ Tabel	Keterangan
1.	X <sub>1</sub> terhadap Y	1,630	55,8	Homogen
2.	X <sub>2</sub> terhadap Y	4,524	55,8	Homogen

**Sumber:** Hasil olahan data primer tahun 2024

### Uji Linieritas

Pedoman yang digunakan untuk menentukan kelinieran antar variabel adalah dengan melihat nilai F hitung pada lajur *Dev. Term linearity* dari modul mean analisis varians, sedangkan F hitung untuk melihat keberartian arah regresi berpedoman pada lajur *linierity*. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan hubungan antara sebaran data variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dinyatakan linier jika koefisien linearitasnya F- observasi pada lajur *Dev. Term linierity* lebih kecil atau sama dengan nilai F - Tabel yang bersesuaian dan dipertegas dengan nilai Koefisien Probabilitas,  $\rho$  yang lebih besar atau sama dengan derajat penerimaan 95 % atau  $\alpha + 5 \% (\rho \leq 0,05)$ , sedangkan pada lajur *linierity* bila F hitung lebih besar dari F Tabel maka arah regresinya berarti. Berdasarkan kriteria tersebut diketahui status linieritas data seperti disajikan pada Tabel.

**Tabel 6.** Linieritas data variabel penelitian

No	Hubungan Variabel	Koefisien linieritas (F-Observasi)	F Tabel (N = 40) $\alpha = 0,05$	Koefisien Probabilitas	Keterangan
1	Y Terhadap X <sub>1</sub>	97,257	3,25	$\leq 0,05$	Linier
2	Y Terhadap X <sub>2</sub>	136,267	3,25	$\leq 0,05$	Linier

**Sumber:** Hasil olahan data primer tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, sehingga memenuhi persyaratan analisis.

Kreteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima H<sub>0</sub> jika nilai t – test lebih kecil dari nilai t – Tabel dengan df = 38 pada taraf signifikansi 0,05, dalam hal lain H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Besarnya pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y disajikan dalam Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7.** Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

No	Hitungan Statistik	Nilai Statistik
1.	F	62,883
2.	R	0,790
3.	R Square	0,623
4.	t- hitung	7,930
5.	Koefisien $\beta_0$	16,513
6.	Koefisien $\beta_1$	0,776

**Sumber:** Hasil olahan data primer, 2024

Dasar pengambilan keputusan adalah H<sub>0</sub> ditolak jika F hitung lebih besar dari F – Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 atau dengan nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 dalam hal lain H<sub>1</sub> diterima. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 7 di atas, didapatkan nilai F– observasi sebesar 62,883 lebih besar dari F- Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 sehingga disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar(Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha untuk 0,05 ataupun 0,01. Hal tersebut dapat dipertegas kembali dengan mengkonsultasikan harga kritik dari *r Product moment* dengan jumlah subyek sebanyak 40, taraf interval kepercayaan 95 % harganya 0,312 ini menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara Pelatihan Kerja dengan kinerja

pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar'', sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pelatihan Kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diterima. Nilai Koefisien korelasi 0,790 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  berada dalam kategori kuat.

Angka R square atau koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 26 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,623. Hal ini berarti sekitar 62,3 % variasi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar bisa dijelaskan oleh variasi Pelatihan Kerja, sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 62,3 \% = 37,7 \%)$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel Pelatihan Kerja. Hasil perhitungan uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 26, diperoleh nilai koefisien t - hitung = 7,930 lebih besar dari t- Tabel pada taraf signifikansi  $(\alpha = 0,05) = 1,68$ . Dengan demikian t hitung  $(7,930) > t$  Tabel (1,68), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) dan besarnya pengaruh tersebut adalah  $\beta_1 = 0,776$ . Artinya jika  $X_1$  dioptimalkan, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 77,6 %. Hasil analisis statistik inferensial diperoleh koefisien regresi yang dituangkan dalam persamaan regresi hasil analisis, yaitu:

$$\hat{Y} = 16,513 + 0,776 X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 16,513 menunjukkan besarnya faktor luar yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan karena mempunyai nilai Sig 0,019 < 0,05. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian bisa diteliti dalam penelitian selanjutnya.
2. Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,776$  artinya jika  $X_1$  ditingkatkan 1 satuan (karena positif) maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,776 satuan, atau jika  $X_1$  dioptimalkan 100 %, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 77,6 %. Nilai ini menunjukkan kontribusi yang berarti (signifikan) karena mempunyai nilai sig t - hitung  $0,000 < 0,05$ .

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima  $H_0$  jika nilai t - test lebih kecil dari nilai t - Tabel dengan  $df = 38$  pada taraf signifikansi 0,05, dalam hal lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  disajikan dalam Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8.** Pengaruh Pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

No	Hitungan Statistik	Nilai Statistik
1.	F	133,377
2.	R	0,882
3.	R Square	0,778
4.	t- hitung	11,549
5.	Koefisien $\beta_0$	31,374
6.	Koefisien $\beta_2$	0,764

**Sumber:** Hasil olahan data primer, 2024

Uji Anova atau F Test (Uji Fisher) digunakan untuk menilai kelayakan hubungan secara keseluruhan variabel Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  :  $\beta_2 = 0$  atau  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap Y

$H_2$  :  $\beta_2 \neq 0$  atau  $X_2$  berpengaruh terhadap Y

Dasar pengambilan keputusan adalah  $H_0$  ditolak jika F hitung lebih besar dari F – Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 atau dengan nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 dalam hal lain  $H_2$  diterima. Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 8 di atas, didapatkan nilai F– observasi sebesar 133,377 lebih besar dari F- Tabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 3,25 sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf signifikansi 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf alpha untuk 0,05 ataupun 0,01. Hal tersebut dapat dipertegas kembali dengan mengkonsultasikan harga kritik dari *r Product moment* dengan jumlah subyek sebanyak 40, taraf interval kepercayaan 95 % harganya 0,312 ini menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara Pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengembangan karir dengan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diterima. Nilai Koefisien korelasi 0,882 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi  $X_2$  terhadap Y berada dalam kategori sangat kuat. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh M. Arif Tiro (2015) bahwa Indeks Kuatnya Hubungan (IKH) antara 0,80 – 1,000 adalah sangat kuat. Angka R square atau koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 26

diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,778. Hal ini berarti sekitar 77,8 % variasi kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar bisa dijelaskan oleh variasi Pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 77,8 \% = 22,2 \%)$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel Pengembangan karir.

Hasil perhitungan uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 26, diperoleh nilai koefisien t - hitung = 11,549 lebih besar dari t - Tabel pada taraf signifikansi  $(\alpha = 0,05) = 1,68$ . Dengan demikian t hitung  $(11,549) > t$  Tabel  $(1,68)$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ), dan besarnya pengaruh tersebut adalah  $\beta_2 = 0,764$ . Artinya jika  $X_2$  dioptimalkan, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 76,4 %. Hasil analisis statistik inferensial diperoleh koefisien regresi yang dituangkan dalam persamaan regresi hasil analisis, yaitu :

$$\hat{Y} = 31,374 + 0,764 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 31,374 menunjukkan besarnya faktor luar yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan karena mempunyai nilai  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ . Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian bisa diteliti dalam penelitian selanjutnya.
2. Koefisien regresi  $\beta_2 = 0,764$  artinya jika  $X_2$  ditingkatkan 1 satuan (karena positif) maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,764 satuan, atau jika  $X_2$  dioptimalkan 100 %, maka memungkinkan  $Y$  meningkat sebesar 76,4 %. Nilai ini menunjukkan kontribusi yang berarti (signifikan) karena mempunyai nilai sig t - hitung  $0,000 < 0,05$ .

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah terima  $H_0$  jika nilai  $F - \text{Observasi}$  lebih kecil dari pada nilai  $F - \text{Tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dalam hal lain  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai  $df = 2/37$ , sehingga  $F - \text{Observasi} = 81,844$  lebih besar dari  $F - \text{Tabel } (\alpha = 0,05) = 3,25$ . berdasarkan hasil penelitian , maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Pelatihan Kerja kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar ( $X_1$ ), Pengembangan karir kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar ( $Y$ ). Hasil analisis regresi berganda dapat di lihat pada lampiran.

Hasil analisis yang diperoleh memberikan koefisien regresi ganda yang dituangkan dalam persamaan garis regresi, yaitu:

$$\hat{Y} = 21,215 + 0,287 X_1 + 0,574 X_2$$

Sumbangan efektif variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat 0,816 atau 81,6 %. Sementara masih ada 18,4 % karena pengaruh faktor lainnya. Variabel bebas yang paling kuat korelasinya terhadap variabel terikat adalah variabel Pengembangan karir yaitu sebesar 0,882 atau 88,2 %. Sedangkan variabel Pelatihan Kerja korelasinya hanya 0,790 atau 79,0 %.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan penulis pada bagian terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif. Artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel Pelatihan Kerja sebesar 62,3 % sedangkan sisanya sebesar 37,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel Pelatihan Kerja. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar memberikan kontribusi yang signifikan kearah yang positif pula. Artinya bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh variabel Pengembangan karir sebesar 77,8 % sedangkan sisanya sebesar 22,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel Pengembangan karir. Setelah menarik kesimpulan, maka dapatlah diberikan saran-saran sebagai berikut: Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, pimpinan perlu meningkatkan pelatihan kerja dan mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan karir. Para pegawai hendaknya senantiasa meningkatkan kesadaran pribadinya terhadap berbagai tugas dan peran yang dibebankan padanya sebagai wujud pertanggungjawaban moral dan penghargaan terhadap profesinya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aliminsyah, & Padji. (2016). Kamus istilah keuangan dan perbankan. Bandung: Yrama Widya.
- Alwi, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia (strategi keunggulan kompetitif). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2015). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (strategi keunggulan kompetitif)*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Moeheriono. (2016). *Pengalaman dan organisasi SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPSTIE YKPN.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Syarifuddin. (2016). *Teknik manajemen latihan dan pembinaan*. Bandung: Angkasa.
- Wahidin, & Suseno. (2016). *Pengembangan SDM dalam meningkatkan pengalaman organisasi*. Bandung: Tarsito.