

**PENGARUH DIKLAT DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA SAMARINDA**

**INFLUENCE OF DIKLAT AND CAREER DEVELOPMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
OFFICE OF POPULAR DIVISION AND CIVIL REGISTRATION CITY
SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

AYU WAHYUNITA

17111024310688

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Diklat dan Pengembangan Karir
terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Samarinda**

**Influence of Diklat and Career Development
on Employee Performance
Office of Popular Division and Civil Registration City Samarinda**

Ayu Wahyunita¹ Damingun²

NASKAH PUBLIKASI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun oleh:

Ayu Wahyunita

17111024310688

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH DIKLAT DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA SAMARINDA**

Disusun Oleh:

**Ayu Wahyunita
17111024310688**

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
27 Juli 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

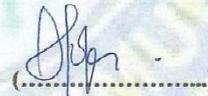
Susunan Dewan Penguji:

**1. Damingun, S.E., M.M
NIDN : 1117087203**



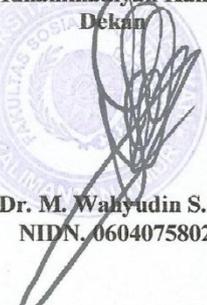
(.....)

**2. Istimaroh, S.E., M.M
NIDN : 1126057301**



(.....)

**Samarinda, 27 Juli 2018
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur**

Dekan

**(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802**

**Pengaruh Diklat dan Pengembangan Karir
terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda**

**Influence of Diklat and Career Development
on Employee Performance
Office of Popular Division and Civil Registration City Samarinda**

Ayu Wahyunita¹ Damingun²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur,
Indonesia. No.HP: 085654566506. Ayuwahyunita@gmail.com¹
Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda pada tahun 2018 yang berjumlah 120 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *random sampling*, sehingga sampel akhir yang didapatkan adalah 92 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat memiliki t hitung sebesar $0,289 < t$ tabel sebesar 1,662 yang berarti diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pengembangan karir memiliki t hitung sebesar $4,223 > t$ tabel sebesar 1,662 yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis koefisien korelasi nilai *R-square* sebesar 0,284 yang berarti diklat dan pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 28,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registration Services of Samarinda City. The population in this study were all employees in the office of the Population and Civil Registration Office of Samarinda City in 2018 totaling 120 people. The sampling technique used was random sampling, so the final sample obtained was 92 people. Data analysis method in this study uses multiple linear analysis. The results of this study indicate that education and training has a t count of $0.289 < t$ table of 1.662 which means that education and training has no significant effect on performance. While career development has a t count of $4.223 > t$ table of 1.662 which means that career development has a significant effect on performance. The correlation coefficient analysis of R-square value is 0.284 which means that the training and career development contributes to the performance of 28.4% and the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: education and training, career development, performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi atau instansi harus mengambil langkah yang tepat untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

adalah dengan melalui program diklat (pendidikan dan pelatihan) dan pengembangan karir pegawai

Para pegawai harus mendapatkan program diklat yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi atau instansi perlu memberikan program diklat yang tepat dan mengelola karir serta mengembangkannya dengan baik agar kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda memiliki beberapa misi, salah satunya adalah meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (<http://disdukcapil.samarindakota.go.id/index.php> di akses tanggal 01 Juli 2018). Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut hendaknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui program diklat (pendidikan dan pelatihan) dan pengembangan karir pegawai

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda karena pentingnya sebuah administrasi kependudukan dan catatan sipil seseorang. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dituntut untuk bisa memenuhi semua kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan kependudukan dan catatan sipil seseorang yang biasa digunakan sebagai syarat awal untuk mengurus segala macam keperluan (misalnya KTP). Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahasnya dalam bentuk penyusunan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda”

Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang dan hasil observasi awal oleh peneliti, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda?
3. Apakah diklat dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda?

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Pasolong (2010 : 169) “pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan mutu, pengembangan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Menurut Rivai (2005 : 55) “faktor-faktor yang mempengaruhi diklat adalah; materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (Instruktur), peserta pelatihan, sarana pelatihan”.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2008:290) “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Menurut Handoko (2008:131) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah; prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasi, kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen”.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010 : 12) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2010 : 17) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah; kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab”.

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Rezita (2015) dengan judul “Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa diklat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Atma Negara (2014) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana”. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

- H1 : Diduga diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.
- H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.
- H3 : Diduga diklat dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang beralamatkan di Jl. Milono No.1, Samarinda 73122. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 02 Juni – 17 Juni 2018. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS IBM 16. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang berjumlah 120 pegawai. Kemudian penulis menyebarkan kuesioner melalui bantuan teknologi *google docs* secara *random* dan kuesioner yang kembali berjumlah 92 orang

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel operasional yang digunakan, yaitu :

1. Variabel Independen, yang terdiri dari; Diklat (X_1) dengan lima indikator yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), peserta pelatihan dan sarana pelatihan. Dan Pengembangan Karir (X_2) dengan lima indikator yaitu prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasi, kesempatan untuk tumbuh, dan dukungan manajemen.
2. Variabel Dependen, Kinerja (Y) dengan empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam hal ini menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan jumlah pegawai wanita sebanyak 58 orang dan pegawai laki-laki sebanyak 34 orang dengan tingkat pendidikan dari SLTA sampai dengan S2

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Butir Pertanyaan	Corected Item-Total Correlation	Keterangan
Diklat (X1)	X1.1	0,817	Valid
	X1.2	0,806	Valid
	X1.3	0,799	Valid
	X1.4	0,830	Valid
	X1.5	0,723	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,691	Valid
	X2.2	0,818	Valid
	X2.3	0,732	Valid
	X2.4	0,695	Valid
	X2.5	0,722	Valid
Kinerja (Y1)	Y1	0,780	Valid
	Y2	0,794	Valid
	Y3	0,851	Valid
	Y4	0,868	Valid

Sumber: Data Primer, Juli 2018

Pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan diklat (X₁), pengembangan karir (X₂) dan kinerja (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,30

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Hasil Uji
Diklat (X1)	0,854	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,782	Reliabel
Kinerja (Y)	0,841	Reliabel

Sumber: Data Primer, Juli 2018

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel

UJI HIPOTESIS

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DW
1	0,532 ^a	0,284	0,267	1,203	1,850

a. Predictors: (Constant), DIKLAT, PENGEMBANGAN KARIR

b. Dependent Variabel: KINERJA

Pada tabel 3, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,284, artinya diklat dan pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 28,4% dan sisanya disumbang oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini

Uji Statistik F (Simultan)

**Tabel 4. Uji Statistik F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	50,990	2	25,495	17,612	,000 ^a
	Residual	128,837	89	1,448		
	Total	179,826	91			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, DIKLAT

b. Dependent Variabel: KINERJA

Pada table 4, nilai F_{hitung} adalah sebesar 17,612, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 92-3=89$). Dapat di simpulkan bahwa H_a di terima yang berarti diklat dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Uji Statistik t (Parsial)

**Tabel 5. Uji Statistik t
Coefficients^a**

Model		Un-standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,895	1,431		7,616	0,000
	DIKLAT	0,021	0,073	0,035	0,289	0,773
	PENGEMBANGAN KARIR	0,335	0,079	0,509	4,223	0,000

a. Dependent Variabel: KINERJA

Pada tabel 5, untuk variabel diklat diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,289 < 1,662$). Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_a di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel diklat secara parsial terhadap kinerja

Variabel pengembangan karir diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,223 > 1,662$). Sehingga dapat di simpulkan bahwa H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja

PERSAMAAN REGRESI

Dari tabel 5 di peroleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10,895 + 0,021 X_1 + 0,335 X_2$$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai koefisien regresi linier berganda adalah positif, artinya bahwa jika nilai-nilai variabel X_1 dan X_2 meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t, pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya program diklat yang dilakukan dapat dikatakan gagal. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil didapat kesimpulan bahwa gagalnya program diklat tersebut dikarenakan beberapa hal, antara lain; tujuan pembelajaran tidak tercapai selama proses diklat dikarenakan narasumber yang terlalu kaku dan metode diklat yang tidak menyenangkan, diklat yang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi serta tidak adanya evaluasi diklat yang dilakukan setelah proses diklat
2. Dari hasil uji t berikutnya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda didapat kesimpulan bahwa pegawai di kantor tersebut cukup puas dengan pengembangan karir yang direncanakan oleh instansi. Beberapa cara yang telah dilakukan oleh instansi terkait pengembangan karir pegawai yaitu diklat, promosi jabatan dan mutasi
3. Dari hasil uji F, diklat dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Program diklat merupakan salah satu bentuk pengembangan karir yang diberikan oleh instansi, jika diklat yang dilakukan berhasil maka hal tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan otomatis instansi akan mempertimbangkan promosi jabatan yang lebih baik lagi terhadap pegawai tersebut

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara uji parsial, diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan, diklat dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

SARAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda harus menentukan desain kegiatan diklat, agar disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Pimpinan juga harus menghimbau pendidik untuk menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar selama jalannya proses diklat terasa menyenangkan sehingga pegawai lebih menerapkan dengan baik materi diklat yang diberi oleh pendidik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda harus mengadakan evaluasi minimal 1 (satu) bulan sekali dan senantiasa memberikan diklat yang sesuai dengan *jobdesk* masing-masing pegawai agar memperoleh hasil yang maksimal.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda harus mempertahankan program pengembangan karir yang telah dijalankan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas harus lebih menitikberatkan pengembangan karir guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara baik dan maksimal.

REFERENSI

- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada