

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

RIKA RAMAZANI
NPM :2002120037



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 January 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIKA RAMAZANI
NPM : 2002120037

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Pembimbing II


Sulfitra, S. Si, M. Si
NIK: 19751027 201001 1 001



Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIKA RAMAZANI
NPM : 2002120037

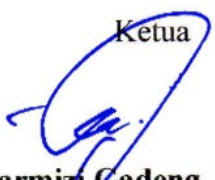
Dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

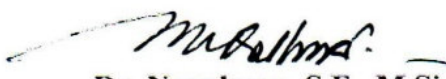
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

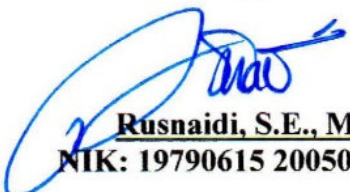
Sekretaris


Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Anggota


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK: 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 January 2025
Yang Menyatakan




Rika Ramazani

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Rika Ramazani**
NPM : 2002120037
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 January 2025

Yang Menyatakan,



Rika Ramazani

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Kamaruzzaman dan Ibunda Risnawati, kakak Liza Erwina, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Sulfitra, S. Si, M. Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh
8. Serta Sahabat saya (Faiza Amira, Najwa Risa, Nelvita, Ami, Hery) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 27 Januari 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halamana
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	15
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan.....	16
2.1.2.3 Manfaat dan Prinsip-Prinsip Pelatihan	19
2.1.2.4 Indikator Pelatihan	20
2.1.3 Pengembangan Karir.....	21
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	21
2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir.....	23
2.1.3.3 Tahapan Pengembangan Karir	24
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir	26
2.2 Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.3.1 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.2 Hubungan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4 Kerangka Pemikiran	31
2.5 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.1.1 Tujuan Penelitian	33
3.1.2 Jenis Penelitian	34
3.1.3 Horizon Waktu.....	34
3.1.4 Unit Analisis	35
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.2.1 Populasi.....	36
3.2.2 Sampel	36
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	38
3.5 Teknik Analisis Data	40
3.6 Pengujian Data	40
3.6.1 Ui Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	42
3.8 Pengujian Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Karakteristik Responden	47
4.2.2 Pengujian Data	50
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	51
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	55
2.4.2.1 Uji Normalitas	55
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	56
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	57
4.2.5 Pengujian Hipotesis	58
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	61
4.3 Implikasi Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kategori Penilaian Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.4 Jenis Pelatihan Yang Diikuti Oleh Pegawai	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Proses Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	36
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban	38
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	43
Tabel 3.6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	44
Tabel 3.7. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2 Usia Responden	48
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	50
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pelatihan kerja	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	59
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	61
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	58

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MEURAXA
KOTA BANDA ACEH**

RIKA RAMAZANI
NPM :2002120037

Pembimbing 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (2,162) > t_{tabel} (2,014)$. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (7,661) > t_{tabel} (2,014)$. Sedangkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dengan perolehan nilai F_{hitung} sebesar $93,702 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,204 dan tingkat signifikansi 0.000. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan karir. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin baik pengembangan karir maka semakin besar peluang bagi Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT MEURAXA COMMUNITY HEALTH
CENTERCITY OF BANDA ACEH**

RIKA RAMAZANI
NPM :2002120037

Supervisor 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Supervisor 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

Study This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at the Meuraxa Health Center, Banda Aceh City. The method used is a descriptive method that aims to explain the effect of independent variables on dependent variables. The population used in this study were all employees at the Meuraxa Health Center, Banda Aceh City, totaling 48 people. The determination of the sample for this study used a saturated sample technique. The sample used in this study was 48 employees at the Meuraxa Health Center, Banda Aceh City and were willing to be respondents. The analysis method applied was multiple linear regression analysis. The results of the study showed that training partially had a significant effect on employee performance at the Meuraxa Health Center, Banda Aceh City with a $t_{\text{calculated}}$ value (2.162) > t_{table} (2.014) . Career development partially had a significant effect on employee performance at the Meuraxa Health Center, Banda Aceh City with a $t_{\text{calculated}}$ value (7.661)> t_{table} (2.014). Meanwhile, training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance at the Meuraxa Health Center in Banda Aceh City with a $F_{\text{calculated}}$ value. of 93,702 $\geq F_{\text{table}}$ of 3,204 and level significance 0.000. Employee performance improvement is determined by training and career development. The better the training provided and the better the career development, the greater the opportunity for the Meuraxa Health Center in Banda Aceh City to improve employee performance.

Keywords : Training, Career Development, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengerorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2016). Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau

organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Suyadi 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai

Untuk mencapai kinerja terbaik pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai. Dalam penelitian, (Yudiningsih, 2019) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut merupakan penilaian kehadiran kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh:

Tabel 1.1
Kategori Penilaian Kehadiran Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Meuraxa
Kota Banda Aceh

Range Nilai	Keterangan
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

Sumber : Sekretaris pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Dilihat dari tabel 1.1 merupakan kategori penilaian sistem manajemen kinerja yang ada di pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Standar nilai digunakan untuk mengukur penilaian kinerja salah satunya mengukur kehadiran pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Dengan adanya penilaian kehadiran ini bertujuan agar lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, peneliti mengukur dengan kehadiran (absensi) pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh selama tiga bulan terakhir. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
Berdasarkan Persentase Kehadiran dan Kemangkiran
Bulan Januari-Maret 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Persentase	Kemangkiran	Persentase	Predikat
Januari	48 Pegawai	22 hari	43 orang	89,5%	5 orang	10,5%	Baik
Februari	48 Pegawai	20 hari	41 orang	85,4%	7 orang	14,6%	Baik
Maret	48 Pegawai	18 hari	33 orang	68,7%	15 orang	31,3%	Kurang Baik

Sumber : Sekretaris Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah 48 pegawai presentase kehadiran pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh mengalami

penurunan, dapat terlihat sampai bulan Maret menurun hingga 68,7%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 31,3%. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%. Apabila pegawai yang melakukan kemangkiran tanpa keterangan yang valid maka instansi akan memberikan punishment kepada pegawai berupa surat peringatan.

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja instansi sudah baik atau perlu adanya evaluasi mengenai hasil yang dicapai. Kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu aspek penilaian kinerja yang kurang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh yaitu Pelatihan. Pelatihan disini merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan kinerja mengajar, para guru harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Dimana menurut (Purnaya, 2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan

menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat.

Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Dimana pelatihan juga merupakan usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang,

Tabel 1.3
Jenis-Jenis Pelatihan Yang Diikuti Oleh Pegawai Puskesmas Meuraxa
Kota Banda Aceh Tahun 2022-2024

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan		
		2022	2023	2024
1.	Menggerakkan pembangunan berkawasan kesehatan	2	2	3
2.	Memberdaya masyarakat dan meberdayakan keluarga	3	4	4
3.	Memberikan pelayanan dasar tingkat pertama atau pelayanan kesehatan dasar	3	3	4
4.	Membangun lingkungan sehat	2	4	4
5.	Memperbaiki gizi masyarakat	3	5	5
Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan		13	18	20
Jumlah pegawai yang tidak mengikuti pelatihan		41	45	48

Sumber : Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh jumlah pegawai yang diikut sertakan pelatihan dari tahun 2022-2024 masih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang ada pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh yaitu pengembangan karir. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu instansi, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya. Dimana menurut pendapat (Dessler, 2019), menjelaskan pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri pegawai.

Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada pegawai, dimana pegawai yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian sebaliknya, sehingga karyawan dapat terpacu untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh untuk merencanakan karir masa depan. Sehingga pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia dimana dalam pengembangan karir

mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang di usahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Berbagai cara dapat ditempuh oleh pihak Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh untuk dapat meningkatkan kembali kinerja pegawainya, diantaranya memberikan pelatihan serta program pengembangan karir yang sesuai dengan bagian masing-masing pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan rencana dan program yang sudah ditargetkan.

Berdasarkan pengamatan dan survey awal pada tanggal 02 April 2024 dengan 15 pegawai yang ada pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu belum sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, terlihat bahwa adanya kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan. Kemudian masih ada pegawai yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja, seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan kantor terlebih dahulu. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu.

Sedangkan fenomena mengenai pelatihan di Puskesmas Meuraxa Banda Aceh yaitu Puskesmas Meuraxa Banda Aceh telah memberikan berbagai pelatihan terhadap pegawai. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat

meningkatkan kinerja pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan setiap tahun masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal. Serta jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan dan telah dirancang secara sistematis, spesifik, dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil di dalam kinerja para pegawainya.

Sedangkan mengenai pengembangan karir di Puskesmas Meuraxa Banda Aceh, fenomena yang sering terjadi adalah sudah melaksanakan kegiatan pengembangan karir terhadap pegawai. Namun, kegiatan pengembangan karir tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai kurang berminat mengikuti seminar pendidikan dan juga pelatihan yang ada, sebagian pegawai acuh tak acuh terhadap program pengembangan karir, sebagian pegawai kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karir tersebut. Dengan kurang maksimalnya kegiatan pengembangan karir tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan karir tersebut menurun.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang masalah yang terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan penelitian

Untuk melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Dimana tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris terkait pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan dan kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Menurut Nisyak dan Triyonowati (2021:128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumbr daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pegawai yaitu

output yang diraih pegawai saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2020:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:71) menjelaskan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil risiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja pegawai setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Suparmi (2019:21), untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- b) Kuantitas kerja
Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Tanggung Jawab
kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.
- d) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020).

Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut Fahmi (2017:100), menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan”. Menurut Sutrisno (2009:109), mengemukakan bahwa “pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan

cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar”.

Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yaang spesifik) atau pelatihan dan keahlian yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan.\

Berdasarkan pendapat ahli diatas, pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi. Pelatihan sangat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan merujuk kepada kesempatan-kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan yang demikian tidak

terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang. Alasan dilakukannya pelatihan dapat meliputi:

- a. Pegawai yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- b. Adanya perubahan – perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja
- c. Untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Untuk menyesuaikan dengan peraturan. Pentingnya pelatihan menghendaki kegiatan dilakukan dengan baik melalui langkah-langkah analisis kebutuhan, penentuan tujuan dan materi latihan, pemilihan metode latihan yang tepat, dan evaluasi pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam lima bidang:

- a. Memperbaiki Kinerja Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- b. memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar-agar kompeten dalam pekerja. Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan sumber daya manusia financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi salah satu untuk menarik, menanam memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sestimatik. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Menurut Mangkunegara (2015: 52), tujuan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2002: 213-214) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

Menurut Mangkunegara (2014:52), menjelaskan bahwa secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan

berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi masyarakat.

2.1.2.3 Manfaat dan Prinsip – Prinsip Pelatihan

Pelatihan untuk hanya menekankan pada keterampilan teknis, pelatihan seperti ini sebenarnya sangat baik, sebab mengarahkan seseorang untuk benar-benar kompeten pada bidangnya. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison (2010: 98), sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya
- b. Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
- c. Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
- d. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
- e. Memperbaiki moral kerja karyawan.
- f. menemukan kekurangan-kekurangan
- g. Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- b. Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan- tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pengajar harus mampu memotivasi dan menyeberangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respons yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep Pembentukan (shapping) perilaku..

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Bangun (2021:87) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- b. Pengetahuan
 Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.
- c. Kemampuan Berfikir
 Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan dan tindakan. Dengan adanya kemampuan yangsepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.
- d. Sikap
 Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuat.

e. **Kecakapan**

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Istilah karir biasa dikaitkan dengan sebuah pekerjaan yang diinterpretasikan melalui pengalaman (posisi, wewenang, masa kerja) dan aktivitas yang dijalani nya semasa kerja. Karir membutuhkan adanya pengembangan agar seseorang mendapat lebih banyak pengetahuan, penguasaan, perubahan pola pikir, dan tingkah laku guna mencapai aktualisasi diri.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Balbed, (2019) “karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya”. Lebih lanjut Stone dalam Fizia dan Muttaqin, (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan yang diidentifikasi adanya peningkatan status, tanggung jawab ataupun jabatan seseorang dalam suatu perusahaan.

Permatasari dalam Suryadani (2016) menjelaskan bahwa “pengembangan karir merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempersiapkan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan”. Sedangkan Komang (Samuel, dkk., 2018) mendefinisikan “pengembangan karir adalah peningkatan diri yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai rencana karir nya dan peningkatan yang dilakukan oleh divisi personalia atau sumber daya manusia terhadap para karyawan untuk suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”. Pengembangan

karir yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan pasti mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik sehingga pengembangan karir membutuhkan dukungan dari kedua belah pihak yakni organisasi atau perusahaan dan karyawan.

Kadarisman (2013: 322-323) menjelaskan pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan serta kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir yang sesuai dengan rencana karir yang mereka miliki di masa mendatang. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan suatu jaminan bahwa akan tersedia karyawan- karyawan potensial yang akan mengisi posisi-posisi yang kosong pada waktu mendatang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan status yang dialami oleh karyawan melalui jalur karir yang ada guna mencapai rencana karir nya dan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan pada masa mendatang.

Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak

hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, selalu mengharapkan akan adanya perubahan dan jaminan bahwa ia akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan seiring berjalannya waktu.

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Hasibuan (2003:70-72), mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan efesiensi
- c. Mengurangi kerusakan
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
- e. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- f. Moral karyawan lebih baik
- g. Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar
- h. Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik
- i. Kepemimpinan seorang manager akan semakin baik
- j. Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin baik
- k. Memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau jasa pelayanan yang lebih bermutu.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77-78) mengemukakan beberapa tujuan pengembangan karir sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian individu dan perusahaan. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja baik untuk mendududki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu dapat tercapai.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan dapat merencanakan karir pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karir dapat membentuk menyadarkan pegawai atas kemampuan untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.

d. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir suatu cara yang dapat menciptakan pegawai untuk menjadi lebih bermental sehat.

2.1.3.3 Tahapan Pengembangan Karir

Dessler (2007:192) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu:

a. Tahap pertumbuhan

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

b. Tahap penjelajahan.

Tahap ini terjadi pada usia 15-24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan..

c. Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

Menurut Meldona (2009: 283-284) untuk mengarahkan pengembangan karir agar dapat memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan, maka departemen sumber daya manusia dapat melakukan tahap program pengembangan karir, yaitu:

a. *Preparing*

Preparing merupakan aktivitas meramal suatu perubahan yang akan terjadi di masa depan baik terhadap perusahaan maupun lingkungan. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran jelas kepada pimpinan dan karyawan atas apa yang dibutuhkan perusahaan saat ini serta peluang terkait dengan pengembangan karir.

b. *Profiling*

Profiling merupakan aktivitas penilaian kinerja karyawan serta melakukan audit sumber daya manusia yang perusahaan miliki. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan serta mengetahui perencanaan karir yang dimiliki oleh karyawan.

c. *Targeting*

Targeting merupakan aktivitas pemberian informasi tentang manajemen karir yang telah perusahaan susun melalui proses publikasi informasi pekerjaan atau job posting. Hal ini dilakukan agar karyawan mengetahui terkait posisi apa saja yang dibuka dan kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan. Dengan ini karyawan dapat mempelajari berbagai posisi dan mempersiapkan diri sesuai dengan perencanaan karir dan kualifikasi yang dimiliki.

d. *Strategizing*

Strategizing merupakan aktivitas pemberian informasi terkait jalur atau jenjang karir yang bisa dilalui oleh karyawan dan memberikan jasa konsultasi kepada karyawan atas berbagai kendala yang dialami selama proses pengembangan karir. Biasanya karyawan memiliki mentor atau pembimbing yang akan menjelaskan serta mengarahkan karyawan dalam proses pengembangan karir untuk mencapai tujuan karir nya.

e. *Implementing*

Implementing merupakan aktivitas pemberian pelatihan dan pengembangan melalui berbagai jenis metode pelatihan yang ada untuk mempersiapkan keterampilan dan keahlian karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat mencapai tujuan karir yang mereka inginkan.

f. *Sustaining*

Sustaining merupakan aktivitas dimana perusahaan menyediakan kompensasi dan reward secara adil yang akan diterima karyawan serta melakukan evaluasi atas proses yang telah dijalankan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan terkait pengembangan karir yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dalam mengembangkan karir karyawan di suatu perusahaan perlu adanya kolaborasi yang tepat antara perencanaan karir yang dimiliki oleh karyawan dengan manajemen karir yang disiapkan oleh perusahaan agar masing-masing dapat mencapai tujuan karirnya.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Ansory dan Indrasari (2018:213) menjelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan Organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
3. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan Manajemen
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer
5. Pelatihan
Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan melalui sumber tercetak maupun sumber online, Penelitian sejenis yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai ini sangat banyak. Meskipun penelitian tersebut memiliki kemiripan dengan judul yang penulis ajukan, namun juga terdapat perbedaan mulai dari subjek (sampel) penelitian, metode yang digunakan dalam meneliti, fokus penelitian, tempat dan waktu penelitian.

Penelitian ini dilakukan oleh Ogan Ilir dan Reni Juwita. (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 52 pegawai

Pada Pegawai BPS Kabupaten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan dua variabel pelatihan dan pengembangan juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Penelitian ini dilakukan oleh Amrin dan Darwis (2022) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 68 pegawai Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar.

Penelitian ini dilakukan oleh Bella Septiyana (2022) dengan judul Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 49 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, pengembangan karir, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian ini dilakukan oleh Nur Rahmah (2022) dengan judul Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variable moderating pada PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa tenggara barat (NTB). Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 71 pegawai PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa tenggara barat (NTB). Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa Tenggara barat (NTB).

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Rifqi Ananto (2023) dengan judul Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 79 pegawai PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa Tenggara barat (NTB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel independen. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan. Pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan diri dan peningkatan hasil kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Reni Juwita. (2019)	- Penelitian kuantitatif. - Populasi 52 pegawai	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan dua variabel pelatihan dan pengembangan juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai	- Variabel independent Pelatihan dan pengembangan karir - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Amrin dan Darwis (2022)	- Penelitian kuantitatif. - Populasi 68 pegawai	Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar.	- Variabel independent Pelatihan dan pengembangan karir - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel intervening. Bella Septiyana tahun 2022.	- Penelitian kuantitatif. - Populasi 49 pegawai	Pelatihan, pengembangan karir, dan <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.	- Variabel independent Pelatihan dan pengembangan karir - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- Variabel <i>employee engagement</i> - sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa Tenggara barat (NTB). Nur Rahmah 2022	- Penelitian kuantitatif. - Populasi 71 pegawai	Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa Tenggara barat (NTB)..	- Variabel independent Pelatihan dan pengembangan karir - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Muhammad Rifqi Ananto1, dkk. Tahun 2023	- Penelitian kuantitatif. - Populasi 79 pegawai	Pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel independen.	- Variabel independent Pelatihan dan motivasi - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan variabel atau biasa disebut hubungan antar dua variabel yaitu variable bebas independen dengan variabel terikat (dependen/terpengaruh) dengan simbol x dan y biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kausal (hubungan timbal balik) Hubungan antar variable merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Hubungan antar variabel menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

2.3.1 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya, pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja telah diterapkan sudah sangat baik dan banyak memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja dari kerja pegawai. Pelatihan kerja juga dapat semakin meningkatkan keterampilan dan prestasi mereka. Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja perusahaan.

2.3.2 Hubungan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai

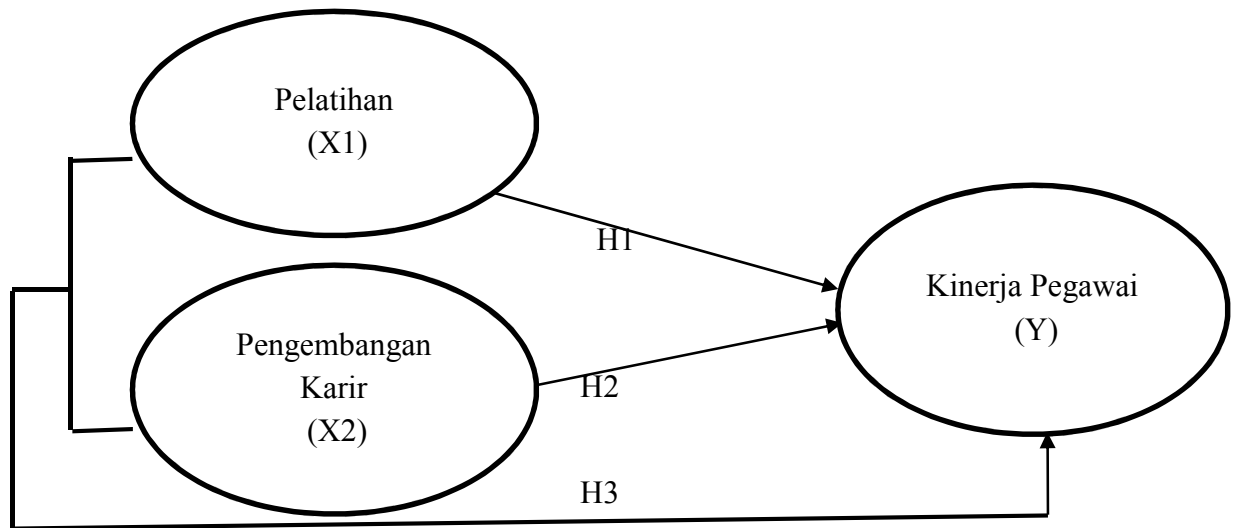
Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Soeprihanto (dikutip Muftiani, 2004:35) setiap peningkatan karir seorang karyawan harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya. Diperlukan pembinaan karir para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat juga pada peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi.

Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karir dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan. Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya mengenai variabel pelatihan dan pengembangan serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh, maka kerangka pemikiran teoritis yang di ajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Muhammad Rifqi Ananto, (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang bermaksud mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
- H₂ : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
- H₃ : Diduga pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari berhubungan dan pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent yang menggunakan rumus statistik. Penelitian diklasifikasikan kedalam penelitian opini, sebab data, yang dianalisis berupa persepsi dan pendapat responden. Persepsi yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan pelatihan pengembangan karir serta kinerja pegawai

Dengan demikian peneliti dapat mengidentifikasi fakta-fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dengan proses pencarian, penyelidikan dan pemecahan masalah melalui langkah yang sistematis, terkontrol, empiris dan berdasarkan pada teori dan hipotesis yang telah di tentukan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksperimen. Menurut Sugiyono (2018:7), “penelitian dengan pendekatan eksperimen adalah suatu penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara ketat”.

Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji suatu teori yang hasil akhirnya mendukung atau menolak teori tersebut. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi. Proses pengukuran pada penggunaan metode penelitian kuantitatif memberikan hubungan mendasar antara pengamatan empiris dan matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi *cross sectional* yaitu pengumpulan data hanya sekali dikumpulkan. Penelitian ini dilaksanakan puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengan Juli 2024 dimulai dengan pengajuan judul proposal sampai dengan ujian komprehensif. Berikut tabel proses kegiatan penelitian.

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No		2024				2025
		April	Mei	Juni- Agustus	September- Desember	Januari
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Pengamatan dan Observasi					
3	Tahapan Penyusunan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengumpulan Data					
6	Pengolahan Data					
7	Penyusunan Skripsi					
8	Bimbingan Skripsi					
9	Ujian Komprehensi					

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Morissan (2017:166) unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian. Sugiyono (2016:297) mendefinisikan “populasi adalah sebagai wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya”. Dalam hal ini, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yang berjumlah 48 orang.

3.2.2 Sampel

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Populasi pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh ini berjumlah 48 pegawai yang merupakan pegawai tetap dan kontrak. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Instansi/Dinas/Badan	Sampel
1	Kepala UPTD PKM Meuraxa	1
2	Ka. TU UPTD PKM Meuraxa	1
3	Penyuluh Kes Masy Madya	1
4	Bidan Ahli Pertama	2
5	Perawat Penyelia	2
6	Asisten apoteker Penyelia	1
7	Perawat Gigi Penyelia	1
8	Dokter Muda	4
9	Nutrisionis	2

10	Epid Kesehatan Ahli Muda	1
11	Pranata Lab Kesehatan Pelaksana	1
12	Dokter Gigi	1
13	Dokter Umum	1
14	Asisten apoteker Pelaksanaan	1
15	Ahli Pertama Apoteker	1
16	Bidan Mahir	2
17	Bidan Ahli Pertama	1
18	Calon Bidan	3
19	Perawat Pelaksana	2
20	Bidan Pelaksana	14
21	Perawat	1
22	Sanitriasi Pelaksana	1
25	Perekam Medis	1
26	Promkes	1
27	Prabu Husada	1
Jumlah		48

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Puskesmas Meuraxa Banda Aceh

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert*

5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4.
Definisi Operasional Variabel

[illegible]

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh kemudian dikumpulkan, diolah sesuai dengan tujuan dan kerangka konsep penelitian. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan tahap-tahap berikut. Pengolahan dan analisis data merupakan tindak lanjut dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data. Data yang terkumpul adalah data kuantitatif yang perlu dianalisis dengan teknik yang tepat.

Untuk analisis data pengaruh korelasi ganda antara pelatihan (X_1), dan pengembangan (X_2) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) terhadap keputusan pembelian (Y), analisis data dalam tahap ini menggunakan teknik analisis korelasi ganda. Sedangkan analisa yang digunakan untuk menjelaskan antara variabel dependen dengan variabel independent, peneliti menggunakan rumus regresi berganda;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefesien Regresi
- x_1 = Pelatihan
- x_2 = Pengembangan karir
- e = Standar Error

3.6 Pengujian Data

Sebelum analisis statistik diterapkan, perlu dipastikan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk dianalisis sesuai yang direncanakan. Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dalam hal ini uji persyaratan analisis yang digunakan adalah pengujian *validitas*, *reliabilitas* dan pengujian asumsi klasik.

Teknik pengukuran data yang dilakukan peneliti dengan menggunakan kuisioner tertutup kepada reponden yaitu masing-masing variabel sebanyak 10 pertanyaan. Untuk mencari keabsahan data yang valid maka harus di uji validitas reliabilitas data serta pengujian asumsi klasik.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Imam Ghozali (2018:22). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Imam Ghozali (2018:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak Imam Ghozali, dalam Novriani (2018:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2018:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. (Imam Ghozali, 2018:23).

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H1	$H_{o1} \beta_1 = 0$	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
	$H_{a1} \beta_1 \neq 0$	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
H2	$H_{o2} \beta_2 = 0$	Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
	$H_{a1} \beta_2 \neq 0$	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H3	$H_{o3} \beta_3=0$	Pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh
	$H_{a3} \beta_3 \neq 0$	Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

3. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi pearson digunakan untuk menyatakan hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat Menurut Sugiyono (2020:273) koefisien korelasi pearson dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson

$\sum X$ = Jumlah Hasil Pengamatan Variable X

$\sum Y$ = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y

$\sum Xn$ = Jumlah dari Hasil Pengamatan X yang Telah Dikuadratkan

$\sum Yn$ = Jumlah dari Hasil Pengamatan Y yang Telah Dikuadratkan

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

- 1) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
- 2) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya maka penulis

menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.7
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2020). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Puskesmas Meuraxa Banda Aceh

Puskesmas sebagai pusat pelayanan primer harus mampu mendiagnosa masalah kesehatan dan mengidentifikasi potensi yang tersedia di wilayah kerja. Pelayanan di puskesmas diselenggarakan dengan prinsip komprehensif, integratif, berkesinambungan, adanya dukungan sistem rujukan yang berurutan. Jenis pelayanan yang diberikan di Puskesmas mencakup pelayanan kesehatan promotif (promosi peningkatan kesehatan), preventif (upaya pencegahan), kuratif (pengobatan) dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan).

UPTD Puskesmas Meuraxa terletak di Kecamatan Meuraxa, dibangun pada tahun 2016 dan mulai aktif pada tahun 2017. Dilihat secara demografi, Puskesmas Meuraxa terletak di Desa Lambung, Kecamatan Meuraxa Kota Banda Aceh, yang mempunyai jarak lebih kurang 5 km dari pusat kota dan lebih kurang 500 meter dari pasar Ulee Lheu. Bangunan puskesmas Meuraxa ini merupakan bantuan dari Bulan Sabit Merah Saudi Arabia Makkah Al – Mukarramah yang dilengkapi dengan 3 buah rumah untuk tenaga medis. Demi tercapainya visi pembangunan kesehatan, puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, yang keduanya jika ditinjau dari Sistem Kesehatan Nasional merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yaitu ibu Zairina SKM. M.Kes mengatakan bahwa jumlah pegawai

yang ada di Puskesmas Meuraxa sejumlah 48 pegawai. Jumlah pegawai tersebut sudah mencukupi sesuai dengan kebutuhan yang ada pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh. Adapun visi dan misi dari Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh yaitu sebagai berikut:

- **Visi Puskesmas Meuraxa**

Terwujudnya pelayanan berkualitas dan menjadikan masyarakat Meuraxa sehat

- **Misi Puskesmas Meuraxa**

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan optimal dengan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan
2. Meningkatkan kerjasama lintas program dan lintas sektor dalam upaya kesehatan masyarakat
3. Mewujudkan masyarakat peduli kesehatan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Puskesmas Meuraxa Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 48 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	14	29,2
2	Wanita	34	70,8
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 34 orang responden (70,8%) dan pria sebanyak 14 orang responden (29,2%). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai wanita lebih banyak dari pada pria. Hal ini dikarenakan banyak wanita yang lulusan di bidang kesehatan misal perawat. Bidang dan lainnya dimana pria mungkin kurang berminat dan tidak dapat dilakukan oleh pria di bidang tersebut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	8	16,7
2	26-35 Tahun	18	37,5
3	36-45 Tahun	13	27,1
4	≥ 45 Tahun	9	18,8
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 8 orang (16,7%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (37,5%), 36-45 tahun sebanyak 13 orang (27,1%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 9 orang (18,8%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	4	8,3
3	Diploma	13	27,1
4	Sarjana	26	54,2
5	Pasca Sarjana	5	10,4
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang (8,3%), yang berpendidikan diploma sebanyak 13 orang (27,1%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 26 orang (54,2%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 orang (10,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	11	22,9
2	6-10 Tahun	18	37,5
3	11-15 Tahun	11	22,9
4	≥ 16 Tahun	8	16,7
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 11 orang (22,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang (37,5%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 11 orang (22,9%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 8 orang (16,7%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=48)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	0,379	0,284	Valid
2		Kuantitas Kerja	0,786	0,284	Valid
3		Ketepatan waktu	0,741	0,284	Valid
4		Tanggung jawab.	0,760	0,284	Valid
5		Efektivitas	0,760	0,284	Valid
1	Pelatihan	Tujuan Pelaihan	0,320	0,284	Valid
2		Pengetahuan	0,869	0,284	Valid
3		Kemampuan berfikir	0,843	0,284	Valid
4		Sikap	0,869	0,284	Valid
5		Kecapakan	0,843	0,284	Valid
1	Pengembangan Karir	Kemampuan bekerja	0,678	0,284	Valid
2		Kesetiaan organisasi	0,812	0,284	Valid
3		Kesempatan untuk tumbuh	0,802	0,284	Valid
4		Dukungan manajemen	0,812	0,284	Valid
5		Pelatihan	0,802	0,284	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,284) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,893	0,60	Handal
Pengembangan Karir (X_2)	0,914	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,836	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel pelatihan (X_1) dengan nilai 0,893, pengembangan karir (X_2) dengan nilai 0,914 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,836. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	22	45,8	22	45,8	4	8,3	0	0	0	0	4,38
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	25	52,1	15	31,3	8	16,7	0	0	0	0	4,35
3	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	18	37,5	21	43,8	9	18,8	0	0	0	0	4,19
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	14	29,2	23	47,9	11	22,9	0	0	0	0	4,06
5	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	14	29,2	23	47,9	11	22,9	0	0	0	0	4,06
Nilai Rerata												4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti setuju, saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini diperoleh jawaban rata-rata 4,19 yang berarti setuju, saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,06 yang berarti setuju, saya memiliki keterampilan

yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,06 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,20 yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X _i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tujuan pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam pekerjaan	20	41,7	21	43,8	7	14,6	0	0	0	0	4,27
2	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.	25	52,1	16	33,3	7	14,6	0	0	0	0	4,38
3	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.	21	43,8	19	39,6	8	16,7	0	0	0	0	4,27
4	Dengan adanya pelatihan saya lebih bersikap profesional terhadap pasien.	25	52,1	16	33,3	7	14,6	0	0	0	0	4,38
5	Dengan adanya pelatihan saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.	21	43,8	19	39,6	8	16,7	0	0	0	0	4,27
Nilai Rerata												4,31

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu dengan tujuan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam volum pekerjaan untuk mengejar target diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju, dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan diperoleh jawaban

rata-rata 4,38 yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja saya selalu bersikap baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor	18	37,5	21	43,8	9	18,8	0	0	0	0	4,19
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya	14	29,2	23	47,9	11	22,9	0	0	0	0	4,06
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir	16	33,3	23	47,9	9	18,8	0	0	0	0	4,15
4	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir	14	29,2	23	47,9	11	22,9	0	0	0	0	4,06
5	Kepala Puskesmas memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus	16	33,3	23	47,9	9	18,8	0	0	0	0	4,15
	Nilai Rerata											4,12

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

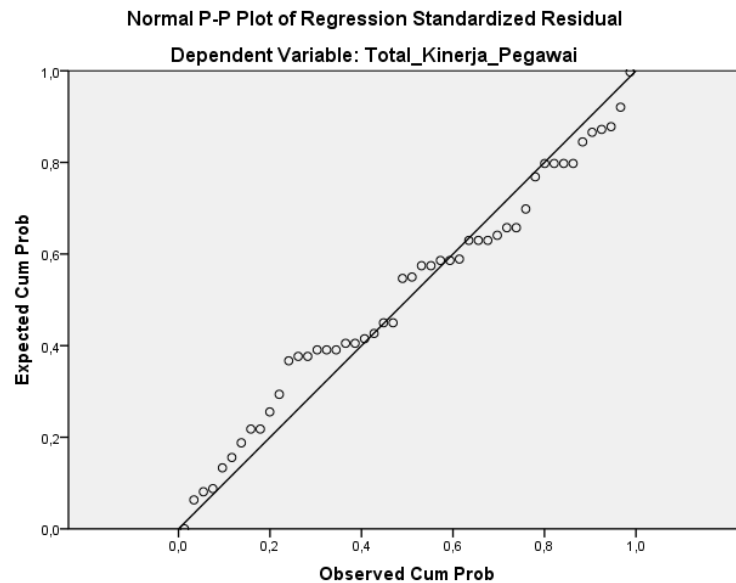
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.19 yang berarti setuju, kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.06(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4.15 yang berarti setuju, pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4.06 yang berarti setuju, kepala Puskesmas memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus diperoleh jawaban rata-rata 4.15 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengembangan karir diperoleh nilai rerata sebesar 4.12 yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Pelatihan	0,467	2,141
Total_Pengembangan_Karir	0,467	2,141

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

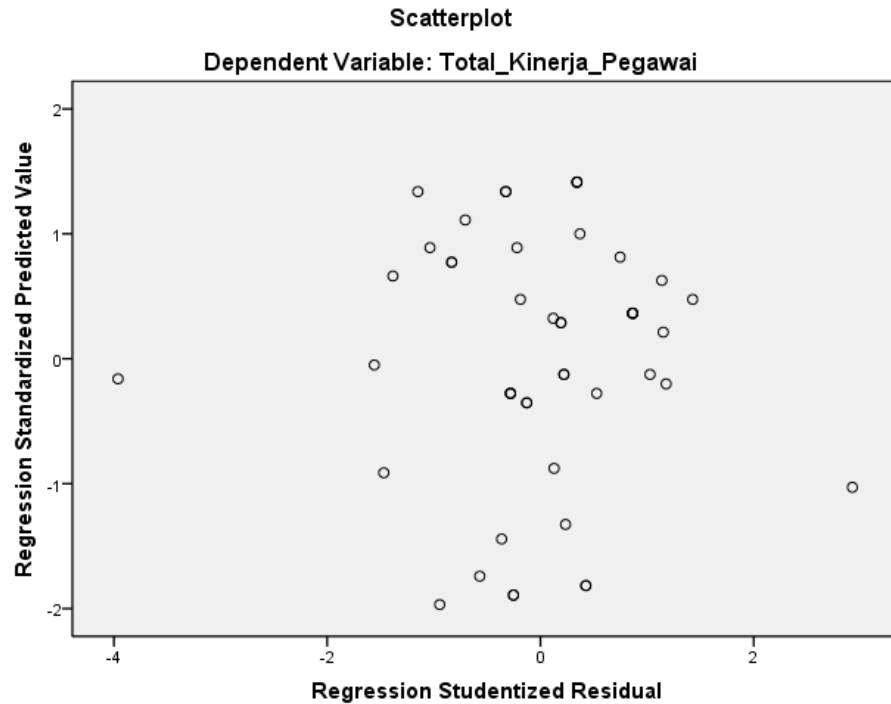
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactor factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir, terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,403	1,362		2,498	0,016
Total_Pelatihan	0,190	0,088	0,208	2,162	0,036
Total Pengembangan Karir	0,658	0,086	0,735	7,661	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,403 + 0,190X_1 + 0,658X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 3,403$

Berarti apabila variabel pelatihan dan pengembangan karir tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 3,403.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,190$

Pelatihan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,190. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pelatihan akan menyebabkan variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,190 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,658$

Pengembangan Karir mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,658. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap

kenaikan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,658 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pelatihan

Pada variabel pelatihan diperoleh $t_{hitung} (2,162) > t_{tabel} (2,014)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

b. Pengembangan Karir

Pada variable pengembangan karir diperoleh nilai $t_{hitung} (7,661) > t_{tabel} (2,014)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,065	2	147,532	93,702	0,000 ^a
	Residual	70,852	45	1,574		
	Total	365,917	47			

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $93,702 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,204 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pelatihan dan pengembangan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi sangat kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,898 ^a	0,806	0,798	1,255

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,798 atau 79,8%. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 79,8%, sedangkan 20,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *employee engagement*, kepemimpinan dan pengawasan.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh, artinya Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pelatihan pada pegawai, seperti dengan adanya pelatihan kerja, kemampuan yang dimiliki menjadi bertambah serta cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh.

Selanjutnya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh, artinya Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pengembangan karir pegawai, seperti lebih memperhatikan pegawai agar pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan karir. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan karir. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin pengembangan karir pegawai maka semakin besar peluang bagi Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh agar lebih memperhatikan pegawai mengenai pelatihan kerja yang diberikan supaya dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan sehingga kemampuan yang dimiliki pegawai menjadi bertambah serta pegawai handal dalam melaksanakan prosedur kerja yang diberikan. Maka besar peluang bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi kepala Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh untuk lebih mendorong serta mengupayakan pengembangan karir setiap pegawai agar kepala puskesmas atau pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawainya dalam meningkatkan pengembangan karirnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Bagi kepala Puskesmas Meuraxa kota Banda Aceh agar dapat memberikan dukungan kepada pegawai supaya mereka dapat menjaga ketepatan waktu dalam bekerja dan kesempurnaan hasil pekerjaan para pegawai serta memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory dan Indrasari. 2018. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta. Bina Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung: Penerbit Erlangga.
- Creswell, Jhon W. 2016. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks,
- Edison, Emron., & dkk. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand Augusty, 2016. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gina, S. T. 2013. "Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavio".Jurnal EMBA, VOL.1, NO.3, Juni 2013.
- Ghozali, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers

- Kasmawati. 2016. Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan, Makassar: Alauddin University Press.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meldona. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-Malang Press.
- Mutiara S, Panggabean. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pahlevi. 2017. Peranan Sumber Daya Manusia. Jilid kedua. Jakarta: Erlangga
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia. A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading, Vol. 9, No. 1, 2019
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veitzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Prenada Media Group, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tangkuman. 2015. Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. Jurnal Emba Vol.3 No.2 Juni 2015
- Tika, P. 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Meuraxa Kota Banda Aceh

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Dinas.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
3	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
5	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					

B. Pelatihan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam volum pekerjaan untuk mengejar target.					
2	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.					
3	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.					
4	Dengan adanya pelatihan saya lebih bersikap profesional terhadap pasien.					
5	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.					

C. Pengembangan Karir (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor					
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya					
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir					
4	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir					
5	Kepala Puskesmas memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus					

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pelatihan (X1)						Pengembangan Karir (X2)					
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2
1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	2	3	4	1	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15
3	2	3	4	3	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
4	2	4	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
6	2	2	4	1	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
7	2	1	3	3	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
8	2	2	3	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
9	2	4	2	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	2	1	2	3	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22
11	2	3	1	1	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
12	2	3	3	1	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
13	2	1	2	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
14	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	2	2	3	2	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21
16	2	2	3	4	5	3	3	3	3	17	5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
17	2	3	2	4	5	4	4	3	3	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18
18	2	3	4	3	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24
19	1	2	2	1	5	5	4	4	4	22	3	5	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
20	2	2	3	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
21	2	2	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

22	1	4	2	2	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
23	2	2	3	4	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21
24	2	1	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
25	2	2	2	4	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
26	2	4	3	2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
27	2	3	3	4	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23
28	2	2	3	1	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16
29	2	2	3	2	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23
30	2	3	2	1	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
31	1	1	3	2	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
32	2	3	4	2	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
33	1	2	1	1	4	4	5	5	5	23	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25
34	2	4	3	2	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17
35	2	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
36	2	2	3	1	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	22
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
38	1	3	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
39	1	4	1	2	5	5	4	4	4	22	5	3	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18
40	1	1	3	3	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
41	2	4	3	3	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	3	3	5	3	5	19
42	1	2	2	4	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21
43	1	1	3	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
44	2	2	2	1	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

45	2	3	1	2	5	3	3	3	3	17	4	5	4	5	4	22	3	3	4	3	4	17
46	1	4	3	4	5	4	4	3	3	19	5	5	4	5	4	23	4	3	5	3	5	20
47	2	3	3	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
48	1	2	2	2	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jeni_Kelamin Usia Pendidikan Lama_Masa_Kerja
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Jeni_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	29,2	29,2	29,2
	2	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	16,7	16,7	16,7
	2	18	37,5	37,5	54,2
	3	13	27,1	27,1	81,3
	4	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,3	8,3	8,3
	2	13	27,1	27,1	35,4
	3	26	54,2	54,2	89,6
	4	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,9	22,9	22,9
	2	18	37,5	37,5	60,4
	3	11	22,9	22,9	83,3
	4	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2  
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,836	,827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	16,67	6,780	,379	,179	,907
Kinerja_Pegawai_P2	16,69	4,645	,786	,716	,758
Kinerja_Pegawai_P3	16,85	4,851	,741	,691	,773
Kinerja_Pegawai_P4	16,98	4,829	,760	,801	,767
Kinerja_Pegawai_P5	16,98	4,829	,760	,720	,767

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4  
Pelatihan_P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,891	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_P1	17,29	7,573	,320	,302	,953
Pelatihan_P2	17,19	5,730	,869	,765	,840
Pelatihan_P3	17,29	5,785	,843	,813	,846
Pelatihan_P4	17,19	5,730	,869	,839	,840
Pelatihan_P5	17,29	5,785	,843	,813	,846

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2
Pengembangan_Karir_P3 Pengembangan_Karir_P4 Pengembangan_Karir_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,914	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan_Karir_P1	16,42	6,631	,678	,568	,916
Pengembangan_Karir_P2	16,54	6,254	,812	,702	,888
Pengembangan_Karir_P3	16,46	6,339	,802	,752	,891
Pengembangan_Karir_P4	16,54	6,254	,812	,702	,888
Pengembangan_Karir_P5	16,46	6,339	,802	,752	,891

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics				
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,38	4,35	4,19	4,06	4,06
Std. Deviation		,640	,758	,734	,727	,727
Sum		210	209	201	195	195

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,3	8,3
	4	22	45,8	54,2
	5	22	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,7	16,7
	4	15	31,3	47,9
	5	25	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,8	18,8
	4	21	43,8	62,5
	5	18	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja Pegawai P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,9	22,9	22,9
	4	23	47,9	47,9	70,8
	5	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,9	22,9	22,9
	4	23	47,9	47,9	70,8
	5	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3
Pelatihan_P4 Pelatihan_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Pelatihan_P1	Pelatihan_P2	Pelatihan_P3	Pelatihan_P4	Pelatihan_P5
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,27	4,38	4,27	4,38	4,27
Std. Deviation		,707	,733	,736	,733	,736
Sum		205	210	205	210	205

Pelatihan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,6	14,6	14,6
	4	21	43,8	43,8	58,3
	5	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pelatihan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,6	14,6	14,6
	4	16	33,3	33,3	47,9
	5	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pelatihan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,7	16,7	16,7
	4	19	39,6	39,6	56,3
	5	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pelatihan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,6	14,6	14,6
	4	16	33,3	33,3	47,9
	5	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pelatihan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,7	16,7	16,7
	4	19	39,6	39,6	56,3
	5	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2
Pengembangan_Karir_P3 Pengembangan_Karir_P4 Pengembangan_Karir_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Pengembangan Karir P1	Pengembangan Karir P2	Pengembangan Karir P3	Pengembangan Karir P4	Pengembangan Karir P5
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,19	4,06	4,15	4,06	4,15
Std. Deviation		,734	,727	,714	,727	,714
Sum		201	195	199	195	199

Pengembangan_Karir_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,8	18,8	18,8
	4	21	43,8	43,8	62,5
	5	18	37,5	37,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,9	22,9	22,9
	4	23	47,9	47,9	70,8
	5	14	29,2	29,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,8	18,8	18,8
	4	23	47,9	47,9	66,7
	5	16	33,3	33,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengembangan Karir_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,9	22,9	22,9
	4	23	47,9	47,9	70,8
	5	14	29,2	29,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Pengembangan Karir_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,8	18,8	18,8
	4	23	47,9	47,9	66,7
	5	16	33,3	33,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Pelatihan Total_Pengembangan_Karir
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,798	1,255

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,065	2	147,532	93,702	,000 ^a
	Residual	70,852	45	1,574		
	Total	365,917	47			

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

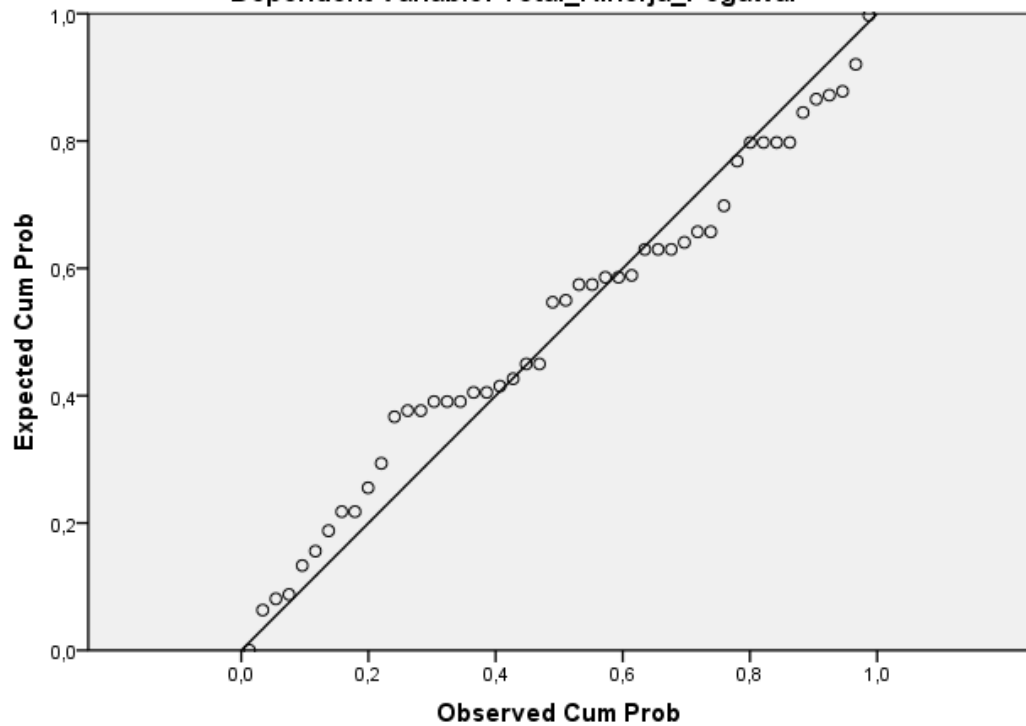
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,403	1,362		2,498	,016		
Total_Pelatihan	,190	,088	,208	2,162	,036	,467	2,141
Total_Pengembangan_Karir	,658	,086	,735	7,661	,000	,467	2,141

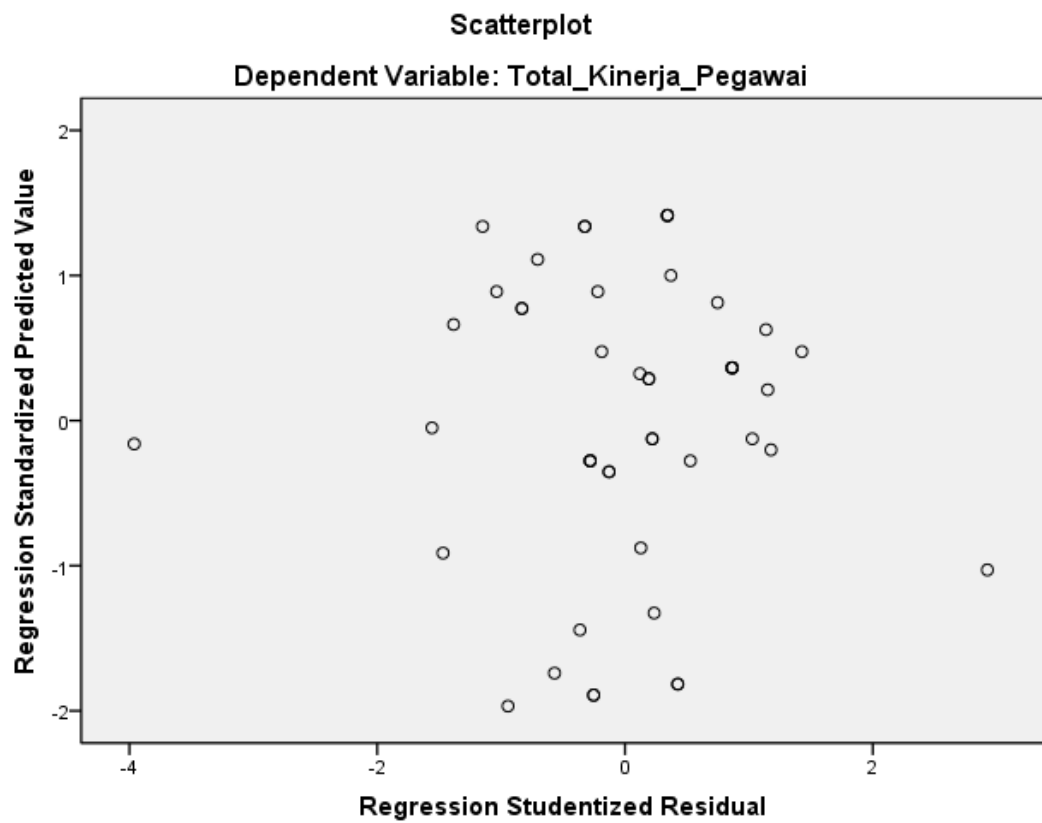
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191