

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan

Yastin Resu

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

yastinresu1@gmail.com

Abstract : *The purpose of this research is to find out how professional training and career development impact employee performance. The South Sulawesi Province Representative Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) is the subject of this inspection. This research uses primary data; Samples were obtained using random sampling and data analysis was carried out using multiple linear analysis. The samples collected were 40 employees. The survey results were tested for reliability and validity using multiple linear regression analysis and hypothesis testing, t test and F test.*

Positive and significant results were obtained through analysis of the relationship between employee performance variables (Y) and training variables (X1), with a significance level of (0.004 <0.05). Positive and significant results were obtained using the career development variable (X2) with a significance threshold of t (0.000 <0.05). However, based on the results of simultaneous tests with a significance level of $t < a$ (0.000 – <0.05), the variables are employee performance (Y) and professional training (X1) and career development (X2) as well as conveying positive and meaningful results to others.

Key words: *job training, career development, employee performance*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan profesional dan pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan menjadi subyek pemeriksaan ini. Penelitian ini menggunakan data primer; Sampel diperoleh dengan cara sampel random sampling dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Sampel yang dikumpulkan berjumlah 40 karyawan. Hasil survei diuji reliabilitas dan validitasnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, uji t dan uji F.

Hasil positif dan signifikan diperoleh melalui analisis hubungan antara variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel pelatihan (X1), dengan tingkat signifikansi (0,004 <0,05). Hasil positif dan signifikan diperoleh dengan menggunakan variabel pengembangan karir (X2) dengan ambang batas signifikansi t (0,000 <0,05). Namun berdasarkan hasil uji simultan dengan tingkat signifikansi $t < a$ (0,000 – <0,05), variabel kinerja karyawan (Y) dan pelatihan profesional (X1) dan pengembangan karir (X2) serta penyampaian hasil yang positif dan bermakna kepada orang lain.

Kata kunci: pelatihan kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

SDM memainkan peran penting dalam asosiasi atau organisasi karena mereka adalah penggerak utama dan memiliki posisi yang sangat penting. Cara ini dan cara asosiasi atau organisasi tidak sepenuhnya diselesaikan oleh kehadiran SDM itu sendiri. Ini karena aset manusia, para eksekutif yang memiliki kendali atas semua bagian dalam suatu asosiasi atau organisasi. Meningkatkan dan mengawasi SDM yang diklaim dalam suatu organisasi atau asosiasi lebih mudah untuk mencapai tujuannya ketika didorong oleh kemampuan SDM itu sendiri, sehingga peningkatan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor perencanaan dan peningkatan kapasitas.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Gomes (2003: 197) menyatakan bahwa mempersiapkan adalah setiap pekerjaan untuk bekerja pada pengembangan buruh dalam pekerjaan tertentu yang menjadi kewajiban mereka. Selanjutnya, sesuai Rea dalam fosiandi (2008: 113), preparing adalah pekerjaan untuk bekerja pada informasi dan kapasitas perwakilan dalam melakukan pekerjaan mereka semua lebih aktual dan mahir. Mengingat penilaian Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2001: 44) penyusunan adalah proses pelatihan sesaat yang menggunakan sistem yang tepat dan terkoordinasi dimana perwakilan menguasai informasi dan kemampuan khusus dalam tujuan terbatas. Notoatmodjo. S (2009: 16) menyatakan bahwa mempersiapkan adalah pekerjaan untuk menumbuhkan SDM, terutama untuk menumbuhkan kapasitas dan karakter ilmiah manusia. Menurut Dessler, Gary (2006: 280) perencanaan adalah cara paling umum untuk menunjukkan keterampilan yang dibutuhkan perwakilan baru untuk melakukan tanggung jawab mereka. Veithzal Rivan (2004: 226) menggarisbawahi bahwa persiapan adalah proses yang teratur untuk mengubah tingkat perilaku pekerja untuk mencapai tujuan hierarkis. Dari penjelasan di atas, cenderung beralasan bahwa persiapan adalah program yang diberikan oleh perintis atau lembaga kepada angkatan kerja untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dan kapasitas yang representatif sesuai dengan tujuan dan asumsi untuk perintis atau kantor.

Banyak variabel dapat mengembangkan eksekusi lebih lanjut dalam suatu organisasi atau asosiasi. Selanjutnya, salah satu variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan eksekusi adalah lead preparing. Inspirasi yang datang dari dalam di mana ketika seseorang memiliki kecenderungan untuk merasakan apa yang mereka butuhkan tergantung pada keinginan dari dalam diri mereka sendiri. Sementara inspirasi yang datang dari luar bergantung pada penghiburan dari orang lain baik secara langsung atau tidak langsung sehingga seseorang ingin memahami tujuan yang dia butuhkan.

Terlepas dari perencanaan peningkatan karir, itu juga merupakan salah satu faktor pendorong dalam mengembangkan kinerja karyawan lebih lanjut dan memperluas peluang pengembangan bagi karyawan untuk dapat mencapai karir yang baik lagi dengan cara yang terkoordinasi. Berikut adalah beberapa makna otoritas peningkatan profesi tentang masalah yang disepakati: sesuai (Sinambela, 2016) peningkatan panggilan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh asosiasi dalam mengatur profesi perwakilan mereka, yang disebut sebagai panggilan para eksekutif, termasuk mengatur, melaksanakan dan mengawasi profesi. Kemajuan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana kerja sesuai dengan metode atau tingkat ketaatan yang ditunjukkan oleh I Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012). Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson (2006) mengemukakan bahwa konsep vokasi adalah pengembangan jabatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang sepanjang hidupnya. Veitzhal Rivai (2003) mencirikan promosi kejuruan sebagai cara paling umum untuk memperluas kapasitas kerja individu yang dicapai untuk mencapai profesi ideal. Andrew J. Dubrin (1982) juga mengemukakan bahwa pengembangan karir yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah tindakan pekerja membantu perwakilannya dengan mengorganisir pekerjaannya di masa depan dalam organisasi agar organisasi dan pekerja yang terlibat dapat berkembang secara ideal. . Menyadari adanya peningkatan vokasi berarti setiap pegawai dalam organisasi akan memiliki asumsi yang berbeda-beda sebagai imbalan atas penebusan dosa atau prestasi yang telah dilakukannya, menurut Bambang Wahyudi (2002). Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan upaya pegawai untuk mencapai rencana lingkungan hidup yang didukung oleh direktur, divisi sumber daya manusia (HRD), atau pihak lain.

Dengan cara panggilan yang harus ditempuh oleh setiap pameran dalam suatu organisasi, itu akan membuat mereka terbujuk untuk menyelesaikan profesi sebaik yang diharapkan. Peningkatan panggilan adalah aset manusia, tindakan dewan yang pada dasarnya memiliki titik tanpa henti bekerja pada kelangsungan pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pintu terbuka ini, setiap karyawan dapat menumbuhkan karir karena ini adalah angka penting untuk mencapai karir yang memuaskan. Jadi karyawan dapat merasa positif tentang mengurus tanggung jawab mereka dan terus-menerus didorong untuk melakukan tanggung jawab mereka dengan lebih baik mulai sekarang dan memberikan yang terbaik untuk koherensi organisasi. Pekerja dapat terbangun oleh kemajuan peningkatan profesi yang baik, Di mana perwakilan yang berfungsi dengan mengagumkan akan mendapatkan panggilan yang layak juga dan sebaliknya. Sehingga perwakilan dapat terbangun untuk bersaing mengerjakan pameran mereka.

Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan jika karyawan dapat memberikan kinerja terbaik. Sesuai bagian dalam buku Moeheriono berjudul "Estimasi Eksekusi Berbasis Bagian" dikatakan bahwa eksekusi representatif dapat dilakukan dengan pertemuan atau orang-orang dalam suatu organisasi secara subyektif atau kuantitatif. Ini sesuai dengan kekuasaan, kewajiban, dan kewajiban setiap pekerja dalam mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak mengabaikan hukum, dan sesuai moral atau etika material. Untuk sementara, sesuai Prawirosentono, Eksekusi dibuat oleh kelompok atau dalam asosiasi sesuai kewajiban dan kekuasaan mereka yang terpisah, namun bekerja sama untuk mencapai tujuan hierarkis atau organisasi yang tidak mengabaikan etika, peraturan, atau moral. Selain itu, Bastian (2001) mengatakan eksekusi adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan latihan/pekerjaan/proyek untuk memahami tujuan, sasaran, misi dan visi asosiasi. Sekan Byar dan Penyesalan (1984) mengungkapkan bahwa pameran adalah tingkat penyempurnaan tugas dalam kerajinan oleh pekerja. Eksekusi menunjukkan seberapa baik pekerja memenuhi target kerja. Anwar Prabu Mangkunegara menambahkan bahwa pelaksanaan pekerjaan adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai kewajiban yang diberikan yang dinilai secara kualitas dan jumlah.

MASALAH

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan?

TUJUAN

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Selama waktu yang dihabiskan untuk membingkai dan mengawasi asosiasi, masalah dan peluang besar sering kali berasal dari masalah yang terkait dengan orang-orang, di mana dalam asosiasi SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan.

HR dewan adalah rencana latihan hierarkis yang menunjuk ke arah menarik, menciptakan, dan memegang tenaga kerja yang sukses. HR dewan proaktif dan tidak responsif, artinya, terus-menerus mengantisipasi bahwa sesuatu yang perlu diselesaikan dan kemudian melakukannya, tidak percaya bahwa sesuatu akan selesai dalam hal pendaftaran karyawan, membayar atau mempersiapkan karyawan, atau terkait dengan pekerjaan yang muncul (Hamali, 2016:2)

Sesuai Hamali (2016: 2) SDM adalah salah satu aset yang terkandung dalam asosiasi, termasuk setiap individu yang melakukan latihan. Aset yang terkandung dalam asosiasi dapat dikumpulkan menjadi dua macam, tepatnya:

1. sumber daya manusia (*human resource*)
2. sumber daya non manusia (*non-human resource*), Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Memahami Aset Manusia Dewan di atas pada dasarnya mengawasi individu. SDM adalah yang paling signifikan dan menentukan semua aset yang cocok dalam suatu asosiasi, baik pemerintah maupun asosiasi rahasia. SDM adalah aset utama yang memiliki alasan, sentimen, keinginan, kapasitas, kemampuan, informasi, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan. Aset manusia, dewan yang dikendalikan secara ahli, seharusnya oleh perwakilan untuk bekerja secara menguntungkan. Administrasi pekerja profesional ini harus dimulai dari pendaftaran karyawan, pilihan, pengaturan, posisi pekerja sesuai kapasitas mereka, perbaikan, dan peningkatan profesi.

Pelatihan Kerja

Perencanaan adalah pekerjaan untuk memperluas kemampuan dan kapasitas untuk secara efisien mengubah cara berperilaku yang representatif untuk mencapai tujuan hierarkis atau organisasi. Persiapan ini sangat penting bagi perwakilan untuk menemukan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan mereka. Sesuai Mathis (2002) perencanaan adalah siklus dimana individu mencapai kapasitas tertentu untuk membantu mencapai tujuan hierarkis. Payaman Simanjuntak (2005) mencirikan persiapan sebagai komponen usaha manusia untuk lebih mengembangkan kapasitas dan kemampuan kerja, dan dengan cara ini lebih lanjut mengembangkan eksekusi representatif. Perencanaan biasanya dilakukan dengan program pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan posisi dan dalam waktu relatif singkat, sebagai pengaturan untuk seseorang dengan kemampuan kerja. Persiapan juga ditandai oleh Ivancevich "Upaya untuk bekerja pada pameran perwakilan di tempat kerja mereka saat ini atau di berbagai posisi yang akan diadakan segera". Mengenai definisi ini, Ivancevich (2008) mengemukakan berbagai fokus signifikan yang digambarkan di bawah ini: Perencanaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang saat ini dilakukan. Perencanaan diatur hingga saat ini dan membantu perwakilan dengan mendominasi kemampuan dan kapasitas eksplisit (keterampilan) untuk menang dalam pekerjaan mereka. Menurut Gary Dessler (2009) perencanaan adalah cara paling umum untuk menunjukkan perwakilan baru atau yang sudah ada, keterampilan penting yang mereka butuhkan untuk melakukan posisi mereka. Mempersiapkan adalah salah satu upaya untuk bekerja pada sifat SDM di bidang pekerjaan, baik perwakilan baru maupun yang sudah ada perlu pergi ke persiapan karena permintaan pekerjaan yang dapat berubah karena perubahan di tempat kerja, metodologi, dll. Sebagaimana ditunjukkan oleh Gomes (2003: 197) menyatakan bahwa mempersiapkan adalah setiap pekerjaan untuk bekerja pada pengembangan buruh dalam pekerjaan tertentu yang menjadi kewajiban mereka. Demikian juga menurut Rea dalam fosiandi (2008: 113), persiapan adalah pekerjaan untuk bekerja pada informasi dan kapasitas perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka semua dengan lebih berhasil dan produktif. Mengingat penilaian Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2001: 44) perencanaan adalah siklus instruktif sesaat yang menggunakan teknik yang efisien dan terkoordinasi dimana pekerja non-administrasi menguasai informasi dan kemampuan khusus dalam tujuan terbatas. Notoatmodjo.S (2009:16) menyatakan bahwa persiapan adalah pekerjaan untuk menumbuhkan SDM, terutama untuk menumbuhkan kapasitas dan karakter ilmiah manusia. menurut Dessler, Gary (2006: 280) perencanaan adalah cara paling umum untuk menunjukkan kemampuan yang dibutuhkan perwakilan baru untuk melakukan tanggung jawab mereka. Veithzal Rivan (2004:226)

Menyatakan bahwa perencanaan adalah proses yang teratur untuk mengubah cara berperilaku perwakilan untuk mencapai tujuan hierarkis. karena semakin banyak perencanaan pekerjaan yang ditarik selesai, semakin banyak perwakilan akan memahami pekerjaan yang harus dilakukan dan juga akan mengerjakan presentasi mereka.

Menurut Mangkunegara ada beberapa indikator-indikator pelatihan di antaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang menandai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi yang ingin diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di ciptakan oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Tujuan yang ditentukan oleh pelatihan khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Pengembangan Karir

Menurut Affandi (2018), pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan profesional seseorang untuk mengejar pekerjaan yang disukai. Namun, ada sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan, dan prosedurnya tidak mudah. menurut beberapa ahli berikut

1. Priansa (2018: 161) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah kumpulan kegiatan pekerjaan yang terpisah yang terkait secara saling melengkapi dan memberikan tujuan hidup karyawan.
2. (Sinambela, 2016) pengembangan profesional adalah upaya yang dilakukan oleh bisnis untuk merencanakan karir orang-orangnya, juga dikenal sebagai manajemen karir, yang meliputi perencanaan karir, pelaksanaan, dan pengawasan.
3. Menurut Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012), pengembangan karir adalah pertumbuhan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja berdasarkan jalur atau jenjang organisasi.
4. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), karir adalah urutan peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimiliki seseorang sepanjang hidupnya.
5. Menurut Veitzhal Rivai (2003), pengembangan karir adalah proses penguatan kemampuan kerja individu untuk mencapai profesi yang diinginkan.
6. Andrew J. Dubrin (1982), seperti yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000), adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka dalam organisasi sehingga perusahaan dan individu yang terlibat dapat berkembang secara maksimal.
7. Menurut Bambang Wahyudi (2002), pengembangan karir didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki banyak harapan sebagai imbalan atas pengorbanan atau keberhasilan yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas tentang pengembangan karir, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan dan perubahan nilai-nilai anggota organisasi untuk meningkatkan tingkat kedewasaan, kompetensi, dan kewibawaan mereka. Hal ini didasarkan pada perencanaan dan pembagian faktor lain yang dipertimbangkan secara matang oleh individu guna meningkatkan kualitas dan prestasi kerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Pernyataan dari buku Moeheriono “Pengukuran Kinerja Berbasis Komponen” menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dicapai secara subyektif maupun kuantitatif oleh kelompok atau orang-orang di dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan kewenangan, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan etika atau moral yang relevan. Sedangkan menurut Barry

Cushway (2002), kinerja melibatkan penilaian bagaimana seseorang bekerja dalam hubungannya dengan tujuan yang ditentukan. Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja sumber daya manusia sebagai “prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai dan dihasilkan oleh sumber daya manusia per satuan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2007), kinerja adalah hasil jerih payah seseorang dalam melaksanakan kewajibannya berdasarkan kecakapan, usaha, kesempatan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu menurut kriteria dan ciri-ciri intrinsik yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan produk dari prosedur kerja tertentu yang direncanakan pada waktu dan lokasi karyawan dan organisasi (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).) Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2006), mendemonstrasikan kinerja adalah perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Implementasi dan strategi yang ditetapkan oleh organisasi juga dianggap sebagai kinerja. Sumber daya manusia dengan kapasitas, kompetensi, motivasi, dan minat melaksanakan implementasi. Tingkah laku organisasi dalam menjalankan kinerja akan dipengaruhi oleh bagaimana menghargai dan memperlakukan karyawannya (Wibowo, 2010). Artinya, unsur-unsur proses manajemen kinerja mencakup unsur-unsur yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan tentang apa yang harus dicapai (hasil akhir yang ingin dicapai) dan bagaimana cara mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga meningkatkan kemampuan untuk mencapainya. Menentukan tujuan-tujuan. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan menunjukkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja dapat menunjukkan seberapa sukses perilaku karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

HIPOTESIS

1. Diduga ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Diduga
3. Diduga ada pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

METODELOGI

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara Variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. (Ghazali, 2018) analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dengan keterangan :

a : Konstantan (Nilai Y apabila X=0)

b : Koefisien Regresi (Nilai Peningkatan dan Penurunan)

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan

Y = Kinerja

e = Standart Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1 (Pelatihan Kerja)

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i> (r-hitung)	<i>r-table</i>	Keterangan
1	0,731	0,316	Valid
2	0,642	0,316	Valid
3	0,869	0,316	Valid
4	0,642	0,316	Valid
5	0,731	0,316	Valid
6	0,869	0,316	Valid

Tabel 1 memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pernyataan pada variabel X1 menunjukkan bahwa r-hitung lebih besar dari pada r-tabel (0,316). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variable X1 (Pelatihan kerja) dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel X1 (Pelatihan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Pelatihan Kerja lebih besar dari *standart Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,60. Maka variabel pelatihan kerja dinyatakan reliable atau layak.

2. Pengembangan Karir (X2)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel X2 (Pengembangan Karir)

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i> (r-hitung)	<i>r-table</i>	Keterangan
1	0,608	0,316	Valid
2	0,739	0,316	Valid
3	0,707	0,316	Valid
4	0,608	0,316	Valid
5	0,658	0,316	Valid

Korelasi antara masing-masing pernyataan pada variabel X2 menunjukkan bahwa r-hitung lebih besar dari pada r-tabel (0,316). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variable X2 (Pengembangan Karir) dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Reliabilitas X2 (Pengembangan Karir)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pengembangan karir lebih besar dari *standart Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,60. Maka variabel pengembangan karir dinyatakan reliable atau layak.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pernyataan	<i>Corrected item total correlation (r-hitung)</i>	<i>r-table</i>	Keterangan
1	0,703	0,316	Valid
2	0,532	0,316	Valid
3	0,775	0,316	Valid
4	0,532	0,316	Valid
5	0,717	0,316	Valid
6	0,775	0,254	Valid

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	6

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *knowledge sharing* lebih besar dari *standart Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini yakni 0,60. Maka variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable atau layak

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.886	.774		1.145	.260
	<i>Pelatihan</i>	.182	.060	.207	3.038	.004
	<i>Kerja</i>					
	<i>Pengembangan Karir</i>	.948	.081	.793	11.641	.000
a. dependent variable: kinerja pegawai						

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

$$Y = 0,886 + 0,182x_1 + 0,948x_2 + 0,774$$

keseluruhan variabel independen pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah variabel pengembangan karir dengan koefisien 0,948, dan diikuti oleh variabel pelatihan dengan koefisien 0,182.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients						
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.886	.774		1.145	.260
	<i>pelatihan</i>	.182	.060	.207	3.038	.004
	<i>Kerja</i>					
	<i>pengembangan Karir</i>	.948	.081	.793	11.641	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan table 8 uji t (parsial) di atas, maka dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut.

1. Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3.038 > (0,316)$) atau $\text{sig } \alpha = 0,004 < 0,05$, berarti variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($11.641 > (0,316)$) atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$, berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.747	2	71.374	624.444	.000 ^b
	Residual	4.228	37	.114		
	Total	146.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, pengembangan karir						

Berdasarkan tabel 9, hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} 624.444 . F_{tabel} 2.793 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya, pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

1. Variabel pelatihan Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan provinsi Sulawesi Selatan.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial, diketahui variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai koefisien beta terbesar dibanding dengan variabel Pelatihan Kerja (X1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Accurate.id, “Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan” dalam <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- Accurate.id, “Tujuan Pelatihan Kerja dan Manfaatnya Bagi Karyawan Serta Perusahaan” dalam <https://accurate.id/marketing-manajemen/tujuan-pelatihan/>
- Andriani, Iin Sri. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa”. Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019.
- Bpkp.go.id, “Struktur Organisasi” dalam <https://www.bpkp.go.id/sulsel/konten/140/Struktur-Organisasi.bpkp>
- Bpkp.go.id, “Tugas dan Fungsi” dalam <https://www.bpkp.go.id/kaltim/konten/184/Tugas-dan-Fungsi.bpkp>
- Bpkp.go.id, “Sejarah Singkat BPKP” <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Situs%20Resmi%20BPKP-RI.mht>
- Bpkp.go.id, “Berita Seputar Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan” dalam [file:///C:/Users/Asus/Downloads/Situs%20Resmi%20BPKP%202023%20\(1\).mht](file:///C:/Users/Asus/Downloads/Situs%20Resmi%20BPKP%202023%20(1).mht)
- Bot, Art. (2023). Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Tersedia: https://id.m.wikipedia.org/wiki/Istimewa:History/Badan_Pengawasan_Keuangan_dan_Pembangunan. Diakses: 24 Februari 2023.
- Dyastuti, Indri Andesta. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III

- PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*”). Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Ensiklopedia, “*Uji Hipotesis*” dalam https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Uji_hipotesis
- Frianto, Agus. “*Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi*”. Jurnal: Universitas Negeri Surabaya, 2020.
- Halawa, Nibezanolo. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Denai*”. Skripsi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia, 2019.
- Huda, Nurul. “*Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bagian Marketing PT Wahan Sumber Baru Yoga Nissan Magelang)*”. Proposal: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2018.
- Jurnal.id, “*7 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM Bagi Perusahaan*” dalam <https://www.jurnal.id/id/blog/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-bagi-perusahaan/>
- Jurnal.id, “*7 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM Bagi Perusahaan*” dalam <https://www.jurnal.id/id/blog/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-bagi-perusahaan/>
- Kompetensi.info , “*Tingkatkan Kompetensi Dengan Pelatihan Tenaga Kerja : Definisi, Tujuan, Manfaat Dan Metode Pelatihan Kerja*” dalam <https://kompetensi.info/materi-bebas/tingkatkan-kompetensi-dengan-pelatihan-tenaga-kerja.html>
- Liputan6, “*Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Berikut Pengertian dari Para Ahli*” dalam <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3872204/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia-berikut-pengertian-dari-para-ahli?page=2>
- Mekari, “*Manajemen SDM : Pengertian, Fungsi, Manfaat dan Tugasnya*” dalam <https://mekari.com/blog/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Ningsih, Suci Septia. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun*”. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Putri, Laras Prabowo. “*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*”. Skripsi: Universitas Brawijaya Malang, 2014.
- Putri, Eka Rulianti. “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Kesehatan Cuma-cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*”. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.
- Serupa.id, “*Pengembangan Karir: Pengertian, Tujuan, Indikator, Tahapan, dsb*” dalam <https://serupa.id/pengembangan-karir-pengertian-tujuan-indikator-tahapan-dsb/>
- Soebiyono, Santi Widyo. “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterampilan Karyawan Dalam Penggunaan Apartement Mediterania Garden II Agung Podomoro Jakarta Barat*”. Skripsi: Universitas Esa Unggul, 2014.
- Statistikian , “*Regresi Linear Berganda: Penjelasan, Contoh, Tutorial*” dalam <https://www.statistikian.com/2018/01/penjelasan-tutorial-regresi-linear-berganda.html>