

Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Blitar

Dewi Anggraini

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: budew201@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine impact of training, career development and competence both simultaneously and partially on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Blitar District. This type of research is explanatory research, multiple linear regression data analysis techniques. The results of the study is a positive and significant partial impact of training on employee performance, Impact of career development on employee performance, Impact of competence on employee performance. And also Impact of training, career development and competency simultaneously on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency of Blitar District.

Keywords: *training, career development, competence, employee performance*

Latar Belakang Teoritis

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010:5).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Karir pegawai dan kompetensi pegawai mempunyai hubungan yang erat

dengan produktivitas. Tingkat produktivitas kerja akan memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karena dalam pembinaan kepegawaian diperlukan penempatan pegawai sesuai kompetensi, adanya jaminan karir dan ukuran produktivitas kerja yang terukur. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya. Penempatan pegawai secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan ditujukan untuk mendapatkan sumberdaya aparatur siap pakai, diawali dari analisis jabatan yang menggambarkan tentang kebutuhan sumber daya aparatur untuk suatu jabatan baru, reorganisasi struktur, maupun mutasi pegawai sebagai konsekwensi pegawai purna tugas atau mutasi jabatan dalam kontek penyegaran maupun rotasi secara berkala pada organisasi dan tidak mengesampingkan karir dari seorang pegawai yang sudah lama mereka bangun dalam organisasinya di mana mereka bekerja. Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja individu didefinisikan, sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Robbins

dalam Sinambela (2012:5) juga mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai, hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja seseorang sangat diperlukan, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004). Menurut Nitisemito (2003), kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sehingga setiap karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan dalam meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghadapi setiap perubahan kondisi sosial dan ekonomi.

Pengembangan karir karyawan adalah pelaksanaan setiap aktifitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang karyawan tentang nilai, minat, ketrampilan, bakat, atribut personal dan kekuatan kompetensi yang dimiliki (Marwansyah, 2009:155). Proses pengembangan karir karyawan adalah merupakan proses yang tidak berhenti hanya dengan prestasi, akan tetapi adalah pengembangan diri dan pengembangan kelompok sehingga berguna bagi pengembangan organisasi di mana karyawan berada.

Pengembangan karir karyawan bukan saja mengacu pada pengembangan berkelanjutan akan tetapi juga, mengembangkan kompetensi karyawan sehingga kemampuan karyawan semakin menjadi lebih baik dan menjadi lebih berkembang, karena kompetensi adalah kesesuaian pekerjaan dengan yang kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini tentu akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih produktif karena *job desc* mereka sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Seorang karyawan dianggap paling

tahu tentang kebutuhannya, kebutuhan pembelajaran apa yang dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kompetensi dirinya, maka *training need analysis* dilakukan oleh karyawan itu sendiri sehingga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang berujung kepada meningkatnya produktivitas karyawan tersebut.

Dalam upaya untuk merealisasikan hal itu terdapat banyak metode pembinaan pengembangan karir dan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur, sebagaimana diungkapkan oleh Abdurrahman (2006:148) sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinan.

Dari pendapat Abdurrahman dapat diperjelas bahwa bagi sumber daya aparatur itu harus memosisikan diri sebagai abdi atau pelayan masyarakat dalam artian mampu memberikan pelayanan prima pada sektor-sektor jasa yang diperlukan oleh masyarakat.

Untuk memberikan pelayanan tersebut tidak terlepas dari kemampuan dan kompetensi dari masing-masing individu pegawai yang ditugaskan pada satuan kerja tempat bertugas.

Kemudian menurut Abdurrahman (2006:246) tentang kondisi seharusnya pada pegawai dinyatakan bahwa, “pegawai akan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin”. Dalam pengertian yang diungkapkan dapat diartikan juga bahwa produktivitas yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik bagi karyawan/pegawai.

Jika dikaitkan dengan kompetensi pegawai di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

Kabupaten Blitar pada saat ini masih dirasakan kurang dari harapan, hal ini disebabkan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya adalah model penempatan pegawai sendiri tidak memperhatikan keahlian/basis pendidikan dari masing-masing pegawai secara individu yang ada serta untuk menempatkan para pegawai struktural tidak memperhatikan jenjang karir yang mereka persiapkan, hal ini terkesan bahwa karir para pegawai ditentukan oleh nasib atau tingkat kedekatan dengan pimpinan puncak. Oleh karena hal tersebut, penulis memilih judul: Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Tujuan ipenelitian iini iadalah: iuntuk imengetahui ipengaruh Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pengembangan Hipotesis

Simamora (2006) menyebutkan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Ha1: Terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pengembangan karir (career development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Menurut Hani Handoko (2001) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk

memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan rnenyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan karir (Career Developrnt) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian untuk meningkatkan karirnya.

Ha2: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar..

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai, 2011:302). Dalam hal ini setiap karyawan baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman pasti memiliki tingkatan kompetensi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, sehingga diperlukan upaya peningkatan dan perbaikan agar kompetensi setiap karyawan dapat setara sesuai standar kebutuhan yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan (Bangun, 2012:200). Dalam hal ini pelatihan yang telah diikuti diharapkan dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan profesionalisme karyawan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ha3: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar Terdapat pengaruh kompetensi

Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja tenaga didik. Wirawan (2009), kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap diindonesiakan

dengan kata performa. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2002), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman.

Ha4: terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Metode Penelitian

Subyek penelitian yang dipilih yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar, dengan karakteristik Pegawai Negeri Sipil yang banyak ini berarti populasi dari penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sangatlah sesuai. Pendekatan kuantitatif menitikberatkan pengolahan data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metoda statistik (Wirartha, 2006:140). Data berupa angka dalam arti yang sebenarnya, jadi berbagai operasi matematika dapat dilakukan pada data kuantitatif (Sujarweni, 2015:6). Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar dipilih karena memiliki karakteristik subyek penelitian yang sesuai dengan judul dalam penelitian ini yaitu populasi yang banyak dan akan sangat memakan waktu yang lama bila dilakukan dengan observasi pada masing-masing responden untuk pengambilan data.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

- a. Pelatihan menurut Gary Dessler (1997:263) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Adapun indikator dari pelatihan dalam penelitian ini meliputi: Bagi Karyawan, Ketrampilan dasar, Kelancaran pekerjaan,

- b. Pengembangan Karir, menurut Matthews (2006:7) pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai/organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan. Variabel pengembangan ini diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator, yaitu: Jalur jabatan, Rotasi jabatan, Sistem terbuka, Kualifikasi pegawai, Penghargaan individual, Kaderisasi organisasi, Program pendidikan dan latihan pegawai, Program promosi, Kompetensi.
- c. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Achmad S. Rucky (dalam Sugiyanto 2007:64)". Variabel penggunaan teknologi informasi diukur dengan menggunakan 5 indikator untuk membentuk konstruk tersebut yaitu: Motif, Karakteristik Pribadi, Konsep diri, Pengetahuan, Ketrampilan.

Variabel Terikat

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Koesmono, 2005:28). Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan dengan menggunakan 3 (indikator) yang diadopsi dari Meija yaitu: Kualitas kerja: pelaksanaan pekerjaan dengan cepat dan tepat, keterampilan yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan, karyawan berhati-hati dalam pekerjaan; Kuantitas kerja: karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, karyawan tidak keberatan diberi tambahan tugas, karyawan tidak keberatan di beri tambahan tugas, karyawan tidak keberatan tugas lembur; Kemampuan dalam kerja sama: adanya kesetiakawanan dan saling membantu dalam bekerja, karyawan berkerjasama dengan atasan.

Teknik analisa data dengan regresi berganda (Sujanto, 2009:56), sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan berikut:

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

dimana:

Y =kinerja karyawan

a =konstanta

b =koefisien regresi

X1 =pelatihan

X2 =pengembangan karir

X3 =kompetensi

e =error

Uji Simultan (uji F), merupakan perhitungan untuk menguji kemampuan seluruh variabel (X1, X2 dan X3) secara bersama-sama untuk menjelaskan perilaku variabel dependen (Y). 1

Uji Parsial (uji t), tujuan uji t adalah untuk membandingkan atau membedakan apakah kedua variabel bebas tersebut sama atau berbeda. Riduwan dan Sunarto (2014:126) Pengujian yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi secara individual antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Dan Pembahasan

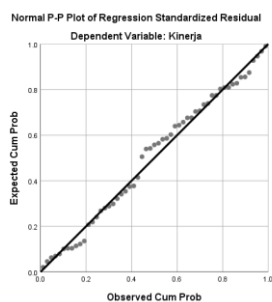
Uji validitas adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi product moment. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Pearson's Correlation Product Moment, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total item pernyataan tersebut, pada hasil output bisa dilihat pada Item Total Statistic pada kolom Corrected Item Total Correlation. Instrumen dinyatakan valid jika nilai Corrected Item Total Correlation > r tabel product moment. Pada r tabel diketahui bahwa dengan alpha 5% atau 0,05 dan n adalah 55 responden, maka diketahui adalah 0,266. Pada penelitian ini seluruh butir pertanyaan yang ada dalam angket menunjukkan valid, hal ini berarti bahwa instrumen pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi dianggap valid atau sah untuk menguji kinerja Pegawai Negeri

Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Reliabilitas adalah pengujian tingkat kestabilan dari suatu alat pengukur untuk mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur akan semakin stabil dan dapat diandalkan dalam mengukur suatu gejala, oleh karena itu kuesioner perlu dianalisis tingkat reliabilitasnya. Rumus yang digunakan adalah teknik koefisien Alpha Cronbach. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Konstruk pernyataan pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi adalah reliabel atau dapat diandalkan untuk menguji kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu, digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Distribusi Normalitas P-P Plot



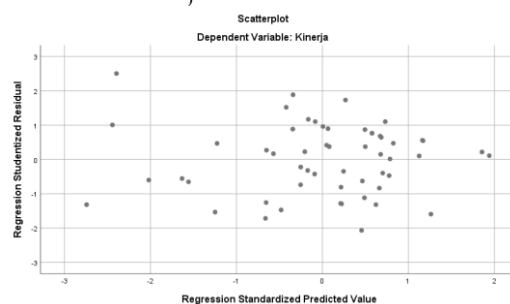
Berdasarkan tampilan grafik normal plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Jika antar sesama variabel independen terdapat korelasi yang signifikan, maka pada model regresi linear tersebut terdapat gejala multikolonieritas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi masalah multikolonieritas. Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolonieritas, disimpulkan bahwa untuk variabel pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi (X1, X2 dan X3) tidak terjadi multikolonieritas dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mendekati 1.

Grafik Scatterplot pada penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya

(pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi). Dalam regresi salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa variance dari residual dari satu observasi ke observasi yang lain tidak memiliki pola tertentu. Jika ada pola tertentu, seperti titik titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Sesuai dengan gambar di bawah menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Koefisien Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic For Windows release 25.0. Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, hasil regresi dapat dilihat coefficients, analisis selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Berganda

Koefisien	Nilai Koefisien		
	B	Beta	Sig.
Constant	-0,198	-	-
Pelatihan (X1)	0,207	0,385	0,002
Pengembangan Karir (X2)	0,189	0,381	0,001
Kompetensi (X3)	0,296	0,397	0,000

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah:

$$Y = 0,198 + 0,207X_1 + 0,189X_2 + 0,296X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- a. $a = 0,198$
Apabila tidak ada variabel-variabel lain seperti: pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi, maka kinerja karyawan adalah tetap atau konstan sebesar 0,198 satuan.
- b. $b_1 = 0,207$
Koefisien pada regresi berganda pada b_1 ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan ditingkatkan bagi karyawan atau pegawai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 0,207 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila jarang diadakan pelatihan atau bahkan tidak ada sama sekali, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 0,207 satuan.
- c. $b_2 = 0,189$
Koefisien pada regresi berganda pada b_2 ini menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir ditingkatkan bagi karyawan atau pegawai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 0,189 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila pengembangan karir terhambat, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 0,189 satuan.
- d. $b_3 = 0,296$
Koefisien pada regresi berganda pada b_3 ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi bagi karyawan atau pegawai ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 0,296 satuan. Demikian pula sebaliknya apabila karyawan kurang memenuhi kompetensinya, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan

Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar sebesar 0,296 satuan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

H_0 Tidak terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

H_a Terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan regresi berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Berikut ini hasil perhitungan F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F table dengan degree of freedom (df) $_1 = K-1$ ($4-1=3$) dan (df) $_2 = N-K$ ($55-3=52$) nilai F tabel adalah 2,79 sehingga pengujian seperti pada tabel berikut:

Pada pengujian secara simultan atau secara bersama-sama ini besarnya F hitung sebesar 25,649. Nilai ini lebih besar dari F tabel 2,79 ($25,649 > 2,79$), derajat signifikansi adalah 0,000 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa uji hipotesis simultan menerima H_a dengan kesimpulan terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara serentak atau simultan terhadap kinerja karyawan di Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Pranata, Astuti dan Utami (2018) bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Stella dan Bernadine. (2017) memberikan hasil penelitiannya bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga dinyatakan dalam penelitian Sahanggamu dan Mandey. (2014) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dusauw, Lengkong dan Sendow (2016) pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lolowang, Adolfini dan Lumintang. (2016) yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Samsul Bahri. (2016) Pengembangan karir dan kompetensi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dwi Yuniarti dan Lingga. (2019). Dusauw, Lengkong dan Sendow (2016) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga dinyatakan oleh Jamali (2016) dan Aditya (2013), sehingga secara simultan terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh pelatihan (X1), pengembangan karir(2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau sebaliknya apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, terlebih dahulu dibuat tabel untuk mempermudah mengetahui pengujian hipotesis.

Hipotesis Parsial Pertama

Ha1 Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha1 Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pada pengujian hipotesis parsial yang pertama ini besarnya $t\text{-hitung}$ sebesar 3,731. Nilai ini lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 2,000 ($3,731 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi positif sebesar 0,002 lebih kecil dari α 0,05 (5%) maka, ini menunjukkan bahwa, H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa uji hipotesis parsial menerima H_a dengan kesimpulan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Pranata, Astuti dan Utami (2018) bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Stella dan Bernadine. (2017) memberikan hasil penelitiannya bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga dinyatakan dalam penelitian Sahanggamu dan Mandey. (2014) pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dusauw, Lengkong dan Sendow (2016) juga tidak berbeda dalam memberikan hasil penelitiannya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pernyataan Hardjana (2001:12) Training atau pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Berarti bahwa dengan pelatihan kerja maka kesenjangan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu pada saat mengikuti pelatihan karyawan memiliki banyak waktu untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga setelah mengikuti pelatihan para karyawan yang mayoritas berada pada masa kerja dengan rentang 0-5 tahun mendapatkan tambahan

pengalaman kerja baru yang dapat membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Gomes (2003:110) dengan latihan, berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Hipotesis Parsial Kedua

Ho2 Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha2 Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pada pengujian hipotesis parsial yang kedua ini besarnya t-hitung sebesar 3,375. Nilai ini lebih besar dari t-tabel 2,000 ($3,375 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi positif sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%) maka, ini menunjukkan bahwa, Ho ditolak atau Ha diterima, dengan demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa uji hipotesis parsial menerima Ha dengan kesimpulan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Lolowang, Adolfini dan Lumintang. (2016) yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Samsul Bahri. (2016) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dwi Yuniarti dan Lingga. (2019) dengan adanya pelatihan dan pengembangan, tenaga didik semakin menerapkan sikap disiplin kerja yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kerjanya. Pengembangan sumber daya

manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 2010:504). Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal. (Mangkunegara 2008). Hasil penelitian ini juga didukung oleh Matthews (2006) bahwa pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai/organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Pengembangan karir dalam penelitian ini adalah merupakan dalam upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis Parsial Ketiga

Ho3 Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Ha3 Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Pada pengujian hipotesis parsial yang ketiga ini besarnya t-hitung sebesar 3,988. Nilai ini lebih besar dari t-tabel 2,000 ($3,988 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi positif sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%) maka, ini menunjukkan bahwa, Ho ditolak atau Ha diterima, dengan demikian kesimpulannya adalah terdapat pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa uji hipotesis parsial menerima Ha dengan kesimpulan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Samsul Bahri. (2016) bahwa kompetensi kerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula Dusauw, Lengkong dan Sendow (2016) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga dinyatakan oleh Jamali (2016) dan Pranata, Astuti dan Utami (2018) yaitu kompetensi paling dominan terhadap kinerja karyawan. Aditya (2013) yang menyatakan bahwa semakin kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Rivai (2011) Kompetensi merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya Becker and Ulrich dalam Suparno (2005) menyatakan bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian seseorang yang mempengaruhi kinerja secara langsung.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square pada model summary, koefisien ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan memiliki nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,578. Artinya, pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,8% sedang sisanya yaitu 42,2% dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diteliti oleh peneliti (42,2%=100%-57,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi cukup kuat mempengaruhi kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Variabel Dominan

Variabel dominan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat apabila dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, variabel dominan dapat dilihat dari nilai beta pada persamaan koefisien regresi pada kolom B. Nilai yang tertinggi pada koefisien B

adalah yang merupakan variabel yang dominan, pada penelitian ini nilai yang tertinggi adalah variabel kompetensi yaitu 0,397 artinya adalah kompetensi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Kesimpulan

1. Pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

Referensi

- Bahri., Samsul. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016. ISSN : 2540-816X.. *Journal Ecoment Global*. Hal. 51-61
- Dusauw, Amelia C., Victor P.K. Lengkong., dan Greis M. Sendow. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA Vol.4 No.5* September 2016, Hal. 551-510
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan,

- Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol.1 No.1, p. 63-74.
- Hakim, Rachman. (2013). Kredibilitas Bank Sentral Dan Persistensi Inflasi Di Indonesia. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 17, Nomor 2, Juni 2013: 155-171
- Handoko., T. Hani, dan Reksohadiprodjo, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Harinah, S. (2008). Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Partisipasi Belajar IPS Geografi dengan Sikap Cinta Tanah Air pada Peserta Didik Kelas VIII Surakarta. *Tesis*. Universitas Sebelas Maret
- Hutapea & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Konsep dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Jamali. Abdul. (2016). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang. EISSN 2549-7308. Makro, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 2. November 2016. Hal. 205-224
- M. G. Lolowang, Adolfin., G. Lumintang. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2 Juni 2016. Hal. 177-186
- Maesaroh. Siti dan Sopian., Dani. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Volume X No. 1 / Februari / 2018. Hal 9-20.
- Mangkunegara., Anwar Prabu. (2012). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Matthews, Virginia, (2006). *Searching for Job Satisfaction : Liverpool Hope University*. online, (2007 August 10), available from: URL :
- <http://media.com/searchCRM/downloads/CallCenterFDch17.pdf>
- Melvin Grady Lolowang, Adolfin., Genita Lumintang (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016, ISSN 2303-1174. Hal. 177-186
- Noe, RA. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6 Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Okky Sandy Pranata. Endang Siti Astuti. Hamidah Nayati Utami. (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No. 3 Agustus 2018. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. hal. 39-47
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sahanggamu., Patricia M. dan Silvy L. Mandey. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523
- Spencer, LM & Spencer, SM. (1993). *Competence at Work Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. New York
- Stella dan Bernadine. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Head Office PT X Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* ISSN : 2089 – 3477. Volume 7 No. 1 November 2017 hal. 15-334
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan

- Pertama. PT. Raja Grafindo.
Jakarta
- Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan*.
Jakarta: Rajawali Pres.
- Yuniarti, Dwi dan Lingga. (2019). Pengaruh
Pelatihan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Pada
SMK Negeri 1 Muntok. *Jurnal
Efektor*, Volume 6 Issue 1, 2019,
<http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/efektor-e>. DOI:
[https://doi.org/10.29407/e.v6i1.1
2794](https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12794). Pages 98 – 106.