

Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulungagung

Khoirul Mustofa

Email: khoirulmustafa@gmail.com

Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu Sumber Daya Manusia (Rivai, 2009).

Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi maka melakukan pelatihan, agar kinerja pegawai lebih baik dan kualitasnya juga membaik.

Berdasarkan Penjelasan yang telah dipaparkan diatas. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung”.

Latar Belakang Teoritis

Penelitian terkait Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung perlu dilakukan penilaian untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir saat kegiatan berlangsung dengan melihat tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terkait Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung perlu dilakukan penilaian untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir saat kegiatan berlangsung dengan melihat tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sebagai penentu arah kebijakan selanjutnya terkait evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan uraian

didas permasalahn dapat dirumuskan Bagaimana Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung dan evaluasi pelatihan ,perencanaan karir, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah Menganalisis Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Menganalisis Pengaruh Perencanaan Karir, Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir, Menganalisis pengaruh evaluasi pelatihan (X1), perencanaan karir (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung.

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk Menganalisis Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Menganalisis Pengaruh Perencanaan Karir, Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir, Menganalisis pengaruh evaluasi pelatihan (X1), perencanaan karir (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Kabupaten Tulungagung.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang bertujuan untuk melaksanakan *planning, organizing, actuating, dan controlling* sehingga efektifitas dan efisiensi personalia atau individu dapat ditingkatkan hingga maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009).

Sistem penilaian kinerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja para karyawan menurut (Siagian, 2005) terdapat berbagai faktor yaitu :

- a. Manusia merupakan objek yang dinilai yang disampingnya mempunyai kemampuan tertentu dan juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistic, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Pencapaian kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai dilihat dari segi psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain mengemukakan bahwa

terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika faktor tersebut menurut Mathis dan Jackson (2001) sebagai berikut kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Evaluasi pelatihan merupakan salah satu mata rantai dalam system pelatihan yang jika dilihat dari waktu pelaksanaannya kegiatan penilaian dapat berada di awal proses perencanaan, di tengah proses perencanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan dan pasca kegiatan pelatihan. Penilaian yang dilaksanakan pada proses perencanaan disebut dengan analisis kebutuhan (*need assessment*) yang berusaha untuk mengumpulkan informasi tentang kemampuan, keterampilan, maupun keahlian yang akan dikembangkan dalam pelatihan, karakteristik peserta pelatihan, kualitas materi pelatihan dapat dilihat dari relevansi dan kebaharuan, kompetensi pelatihan atau instruktur, pengajar tempat pelatihan beserta dengan sarana prasarana yang dibutuhkan, akomodasi dan konsumsi serta jadwal kegiatan pelatihan.

Evaluasi didahului dengan penilaian (*assessment*), sedangkan penilaian didahului dengan pengukuran. Pengukuran diartikan sebagai suatu kegiatan yang membandingkan hasil pengamatan dengan kriteria, penilaian (*assessment*) merupakan suatu kegiatan yang menafsirkan dan mendeskripsikan hasil pengukuran, sedangkan evaluasi merupakan penetapan nilai atau implikasi perilaku (Griffin dan Nix, 1991)

Perencanaan karir adalah suatu proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan arus karir untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu, yang meliputi perbaikan-perbaikan individu yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karirnya.

Perencanaan karir secara umum diasumsikan mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sebab bagaimana dipahami rencana sebagai hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi. Penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir, masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007).

Pengembangan merupakan suatu perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang pegawai, karena penambahan atau peningkatan usia yang menjadi semakin matang. Menurut Veithzal dan Jauvani (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kerangka Konseptual/Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan antara hubungan variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antara variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigm penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigm penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2010).

Kinerja merupakan suatu tindakan nyata dari pegawai atau karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, maka secara ringkas hubungan variabel uraian evaluasi pelatihan, perencanaan karir, pengembangan karir, dan efektivitas kinerja pegawai, dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir seperti dibawah ini.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Azwar (2013), pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dalam metode kuantitatif dapat diketahui hubungan antar

variabel yang diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 158 orang.

Variabel yang dipakai pada penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

variabel independen adalah variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu evaluasi pelatihan (X_1) perencanaan karir (X_2) dan pengembangan karir (X_3). Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja pegawai (Y).

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan atas variabel-variabel yang akan diamati. Agar terbentuk persepsi yang sama dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini dibatasi pada sumber dari Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Kinerja (Y).

Adapun data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data Kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu meliputi gambaran umum lokasi penelitian, meliputi: sejarah singkat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung, letak geografis, Visi dan Misi, dan struktur organisasi.
- b. Data Kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan

adalah: jumlah penduduk kecamatan Boyolangu, dan hasil angket kuesioner.

Berdasarkan sumbernya, data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder sebagai penunjang informasi yang digunakan dalam penelitian, adapun data primer dan data sekunder.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Jl. Ki Mangun Sarkoro No.29, Dusun Krajan, Beji, Kec. Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistika. Statistika didefinisikan sebagai metode yang paling efisien tentang cara-cara pengumpulan, pengolahan, penyajian serta analisis data, penarikan kesimpulan serta pembuatan keputusan yang cukup beralasan berdasarkan data analisa yang dilakukan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pada sub bab ini akan dijelaskan pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, yang dimaksudkan untuk menjawab tujuan kedua dari penelitian.

Untuk mengetahui pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dilakukan beberapa analisa uji, antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji statistik.

Uji Asumsi Klasik

Data akan diolah dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 16 for Windows. Model regresi yang dihasilkan akan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.00 for Windows.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov- Smirnov dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X ₁)	0,099	Normal
Perencanaan Karir (X ₂)	0,071	Normal
Pengembangan Karir (X ₃)	0,059	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,065	Normal

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogrov-smirov menunjukkan bahwa semua variabel dependen dan independen penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian (variabel dependen dan independen) berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X ₁)	0,572	1,749	Tidak terjadi Multikolinearitas
Perencanaan Karir (X ₂)	0,390	2,567	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X ₃)	0,333	3,006	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

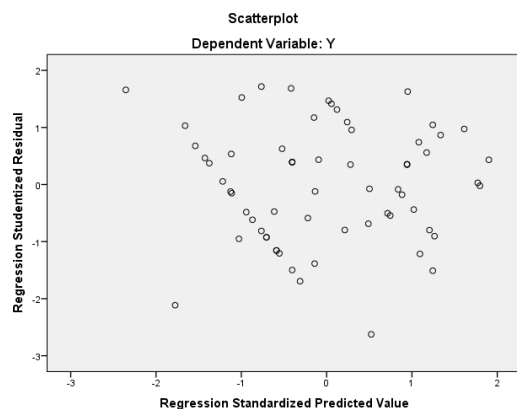
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas,
- Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berikut adalah grafik hasil pengujian heterokedastisitas:



Gambar Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis pada Gambar 3. menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model yang diuji sehingga asumsi ini

terpenuhi. Selain menggunakan metode grafik, pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan juga dengan metode pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser dapat dilihat pada Tabel.

Tabel Hasil Uji Glejser

Variabel independen	Sig.	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X ₁)	0,544	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Perencanaan Karir (X ₂)	0,764	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X ₃)	0,896	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada masing-masing variabel bebas diperoleh nilai sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain asumsi non-heteroskedastisitas telah terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t sebelumnya. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi (Ghozali,2015). Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi.

Tabel. Uji Durbin Watson

Tabel Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 ^a	,788	,777	1,60941	1,777

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson. Dalam pengujian Durbin-Watson yang menggunakan jumlah observasi 97 (n = 97) dan 3 variabel independen (k =3) serta dengan tingkatan signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai dL 1,6063 dan dU 1,7335. Model regresi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai DW > DU dan (4-DW) > DU atau bisa

dinotasikan juga sebagai berikut: $(4-DW) > DU < DW$, sehingga $(2,23) > 1,7335 < 1,77$.

Regresi Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel independen yaitu Evaluasi Pelatihan (X₁), Perencanaan Karir (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃). Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 16 tersebut dapat ditunjukkan pada Tabel.

Tabel. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,118	2,081		2,010	0,049
X ₁	0,278	0,060	0,360	4,615	0,000
X ₂	0,456	0,147	0,294	3,109	0,003
X ₃	0,318	0,147	0,354	3,458	0,001

Sumber : Data Primer, 2022

Sumber : Data Primer, 2022

Variabel dependen pada hasil uji regresi berganda adalah Kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel independennya adalah Evaluasi Pelatihan (X₁), Perencanaan Karir (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃). Model regresi berdasarkan hasil analisis adalah:
 $Y = 4,118 + 0,278 X_1 + 0,456 X_2 + 0,318 X_3 + e$

Interpretasi model regresi di atas adalah sebagai berikut:

- $\beta_0 = 4,118$

Kostanta dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai sebesar 4,118 artinya apabila tidak terdapat kontribusi variabel Evaluasi Pelatihan (X₁), Perencanaan Karir (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar 4,118.

- $\beta_1 = 0,278$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Evaluasi Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien variabel Evaluasi Pelatihan (X₁) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Evaluasi Pelatihan (X₁) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lain konstan.

- $\beta_2 = 0,456$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Perencanaan Karir (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien variabel Perencanaan Karir (X₂) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Perencanaan Karir (X₂) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain konstan.

- $\beta_3 = 0,318$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan Pengembangan Karir (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien Pengembangan Karir (X₃) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Pengembangan Karir (X₃) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,318 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Statistik

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R2* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai *Adjusted R2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006). Berdasarkan Hasil perhitungan yang

menggunakan program SPSS 16 mengenai koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 23. Hasil tabel Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,788	,777	1,60941

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Penelitian ini menggunakan nilai adjusted R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,777 atau 80,9%, Artinya besarnya pengaruh variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 77,7%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 22,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hipotesis ini, diduga bahwa variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$ Pengujian model regresi secara simultan dapat dilihat pada Tabel 24.

Tabel 24. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583,598	4	195,199	75,361	,000 ^a
	Residual	158,002	61	2,590		
	Total	743,600	64			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel, diperoleh F_{hitung} sebesar 75,361 (Sig F =0,000). F_{tabel} pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 4 dan 60 sebesar 75,361. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,361 > 2,76$) dan Sig F $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji T

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X_1)	4,615	0,000	2,000	Signifikan
Perencanaan Karir (X_2)	3,109	0,003	2,000	Signifikan
Pengembangan Karir (X_3)	3,458	0,001	2,000	Signifikan

Dapat dilihat pada Tabel pengaruh variabel evaluasi pelatihan (X_1), perencanaan karir (X_2), dan pengembangan karir (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

● **Pengaruh evaluasi pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara evaluasi pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga diperoleh t_{hitung} sebesar 4,615 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,615 > 2,000$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengaruh evaluasi pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Evaluasi pelatihan adalah suatu proses untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang dilaksanakan sebagai langkah memberikan ilmu untuk meningkatkan kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki perilaku yang tinggi kemudian menjadi kebiasaan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan tugas yang dipikul, rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat memberikan pelayanan yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Abd Hair Awang (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik. Semakin tinggi tingkat perilaku yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Hal ini diperkuat oleh Bernardin dan Rusell (1998). Pelatihan didefinisikan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan berarti suatu perubahan dari perilaku, sikap, skill, dan pengetahuan dari setiap pegawai yang akan meningkat dari waktu ke waktu agar meningkatkan kinerja mereka.

● **Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel perencanaan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sebesar t_{hitung} sebesar 3,109 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} (3,109 > 2,000) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menurut Martoyo (2007) orang-orang yang berhasil baik dalam penugasannya didalam suatu organisasi, biasanya sangat memperhatikan masalah-masalah perencanaan dan pengembangan karir tersebut. Perencanaan karir diperlukan bagi para pegawai untuk selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada dengan sebaik-

baiknya agar dapat dengan mudah mencapai sasaran. Menurut Ardana (2012) perencanaan karir dimulai dengan aktivitas menyelaraskan rancangan pegawai dan rancangan organisasi mengenai karir di lingkungannya sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung dengan pendapat para ahli bahwa perencanaan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

● **Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t_{hitung} 3,458 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} (3,458 > 2,000) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menurut (Alwi, 2012) pengembangan karir dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan melalui job learning, system mentoring dan pembinaan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mempersiapkan keahlian dan kemampuan pegawai agar bias mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut (Ardana, 2012) pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai dengan posisi yang diinginkan. Sehingga pegawai harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang. Kegiatan tersebut melalui penyelenggaraan system mentor, pelatihan, pendidikan, rotasi jabatan, program beasiswa. Berdasarkan hasil penelitian dan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

● **Pengaruh Evaluasi Pelatihan (X1), Perencanaan karir (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara evaluasi pelatihan, perencanaan karir, pengarahan karir dan implementasi karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi pelatihan dapat berpengaruh pada kinerja organisasi. Oleh sebab itu pihak manajemen Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian skor tertinggi variabel evaluasi pelatihan terdapat pada indikator perilaku (*behavior*). Sedangkan skor tertinggi variabel perencanaan karir terletak pada indikator identifikasi perencanaan karir. Sedangkan skor tertinggi variabel pengembangan karir terletak pada indikator rotasi jabatan dan indikator pendidikan. Pegawai yang memiliki perilaku yang baik dapat mudah menyesuaikan diri dan merubah perilakunya setelah mendapat pelatihan, termasuk dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan. Oleh karenanya akan terdapat kebutuhan karir yang tinggi juga karena karir sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menambah pengetahuannya, kedua hal tersebut dapat mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Simanungkalit (2011) pelatihan dan pengembangan karir secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Deskripsi pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja distribusi jawaban responden menyatakan bahwa Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memiliki pradaban sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen yang tradisional. Hal ini dikarenakan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar dari pegawai, sehingga kinerja pegawai dalam bekerja tidak lagi tidak lagi didasari pada pemenuhan kebutuhan keberadaan saja, tetapi juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan kekerabatan, dan kebutuhan pertumbuhannya.
2. Evaluasi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,278. Jadi, jika evaluasi pelatihan yang diberikan oleh organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan mencapai target dengan memuaskan.
3. Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,456. Jadi jika perencanaan karir yang diberikan oleh organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan mencapai target.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,318. Jadi jika implementasi pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan mencapai target.
5. Evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa evaluasi pelatihan (β) 0,278, perencanaan karir (β) 0,456, dan pengembangan karir (β) 0,318. Jadi semakin tinggi evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi dilakukan dengan baik maka

kinerja pegawai akan lebih meningkat dan mencapai target dengan memuaskan.

Saran yang diberikan setelah melakukan penelitian yaitu:

1. Instansi : Pengaruh evaluasi pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga hasilnya masih rendah, maka kegiatan pelatihan perlu ditingkatkan kembali. Antara lain dalam hal metode pelatihan, materi pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan deskripsi jabatan yaitu sebanyak 9 macam eselon dari eselon Va sampai Ia, dan sarana dan prasarana lebih dilengkapi untuk menunjang kegiatan pelatihan. Analisa kebutuhan diklat lebih ditingkatkan agar di tahun berikutnya dapat dilaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil sehingga tercapai visi dan misi organisasi.
2. Pemerintah : Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peneliti : Diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel evaluasi pelatihan dan pengembangan karir, mengingat variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan diluar variabel tersebut, misalnya faktor disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kinerja, dan pengarahan karir pegawai terhadap organisasi.

Daftar Pustaka

Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Atmodiwirio. Soebagio. 2005. *Manajemen Pelatihan*. Ardadizya Jaya: Jakarta

Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia*, 23(4), 78-90.

Paper Universitas Kebangsaan Malaysia, 23(4), 78-90.

Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia*, 23(4), 78-90.

Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.

Manansal, Manansal., Jantje L.S., Deddy N. B (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Di Manado*. Sulawesi Utara: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi,

- Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 16. No. 01. Tahun 2016. Diakses pada tanggal 22 Februari 2017 pada Pukul 11.00 WIB
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Manolescu, A. (2003) *Human Resource Management*, 4th Edition, The Economic Publishing House, Bucarest, p.332
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta
- Massie, Renaldy., Bernhard, T., dan Greis, S (2015) *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 15. No. 05. Tahun 2015. Diakses pada tanggal 4 Maret 2017 Pada Pukul 15.00 WIB.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Meldona., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Malang Press
- Moorhead, G. & Griffin, R.W., 2000. *Organizational Behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin, Boston.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training & Development*. Mc Graw Hill. New York.
- Riniwati. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Riniwati. 2016. *Riset MSDM GeSCA (Generalized Structured Component Analysis)*. Intelegensia Media. Malang. 2016
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singh, K. (2004). Impact of HR practices on perceived firm performance in India. *Asia pacific Journal of Human Resources*, 42(3), 301-317.
- Sirait Justine, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Stufflebeam, L.D. & Shrinkfield, J. (1985).

Systematic evaluation: A self- instructional guide to theory and practice. New York: Kluwer Nijhoff Publishing.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung

Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* CV. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tanbajong., Hasty., Muhammad Yunus., Hasniati., *Perencanaan Karir Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke.* Universitas Hasunuddin Bagian Administrasi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. *Jurnal Analisis.* Vol. 4. No. 1. Tahun 2015.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusabaan Dari Teori Ke Praktik.* Depok. PT Rajagrafindo Persada.