

TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA)

Feidy Ch. Worotitjan¹, Adolfina², Mac Donald Walangitan³

^{1,2,3}*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia
Email: ¹ Feidychristian@gmail.com*

ABSTRAK

Kinerja sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola Sumber Daya Manusianya. Meskipun sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada 84 responden yang menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara dan Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan karir, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The performance of an organization depends heavily on the ability of management to manage Human Resources. Although human resources is just one of several other resources owned by an organization, but Human Resources into a resource that most determine the sources of power to another. The purpose of this study was to mengetahui influence to Education, Training and Career Development effect on employee performance at the Local Disaster Management Agency of North Sulawesi Province. This type of research conducted in this research is associative. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Data obtained through questionnaires distributed to a sample of respondents 84. The results showed Level of Education, Training and Career Development simultaneously significant effect on employee performance BPBDs North Sulawesi province. Partially Level Education and training partially no significant effect on employee performance BPBDs North Sulawesi and career development partially significant effect on employee performance BPBDs North Sulawesi province

Keywords: Level of Education, Training, Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola Sumber Daya manusianya. Meskipun sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan individu (pegawai/karyawan) dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah kerjasama dalam organisasi. Perlu diketahui Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu instansi pemerintah non departemen yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan tanggap darurat, rehabilitasi, dan rekonstruksi secara adil dan setara, menetapkan standarisasi dan kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan, menggunakan dan mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan suatu masalah yaitu:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara ?
4. Apakah Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara ?

Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan, (2007:6) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek.

Tingkat Pendidikan

Faktor pendidikan juga berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang dirasakan baru. Pegawai yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (accessibility) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai. Oleh sebab itu, pada indikator ini dihimpun data yang berkaitan dengan sampai sejauh mana pihak pimpinan maupun instansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka serta sampai seberapa jauh keinginan para pegawai itu sendiri untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang mereka miliki pada saat ini. Eryanto (2013)

Pelatihan

Pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program suatu organisasi yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan (Ahmad, 2009). Dari beberapa definisi mengenai pelatihan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku serta kinerja karyawan.
2. Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Tidak seperti pengembangan (development) yang mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan untuk karyawannya, pelatihan (training) memiliki fokus yang lebih sempit, diarahkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara lebih baik dan diharapkan memberikan keahlian-keahlian yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. (Handoko 2005).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Menurut Handoko (2001 : 121) Suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang.

Kinerja Pegawai

Sasaran yang sesungguhnya dalam suatu instansi adalah kinerja pegawai . Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Wibowo (2011:7) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Landasan Empirik

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, pelatihan dan analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. Ini menggunakan

motivasi penelitian, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai pendudukan variabel. The tergantung dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru sebesar 35 responden dan semua dari mereka akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil menggunakan analisis deskriptif adalah motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. Dan analisis pekerjaan adalah mempengaruhi dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki efek positif pada variabel dependen.

Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun organisasi swasta berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih terampil dan berkompotensi tinggi didalam bidangnya, termasuk dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai tersebut. Penempatan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor Inspektorat kota Manado berjumlah 44 orang dan semuanya dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pimpinan kantor Inspektorat kota Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Perencanaan dan kompetensi di sebuah perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia terutama dalam hal kinerja karyawan untuk membantu tujuan perusahaan tercapai. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan karyawan, terdiri dari deskripsi pekerjaan, `pelatihan, jenjang karir dan karyawan kompetensi (kompetensi teknis dan kompetensi non-teknis), terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum Kuala Tanjung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh perencanaan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan kompetensi teknis dan non teknis antara pabrik-pabrik dan karyawan administrasi di PT Inalum Kuala Tanjung. Perencanaan variabel terdiri dari Job Description, Pelatihan, Karir Langkah pengaruh secara simultan dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. T-Test hasil langkah karir memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. R² Uji menghasilkan 54,1%, sedangkan sisanya (45,9%) tidak termasuk dalam penelitian ini. variabel kompetensi terdiri dari kompetensi teknis dan non-teknis secara simultan mempengaruhi dan dengan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil T-Test adalah kompetensi teknis memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Ada perbedaan dalam kompetensi teknis antara karyawan pabrik dan karyawan administrasi, dan tidak ada perbedaan dalam kompetensi non-teknis antara karyawan pabrik dan karyawan administrasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Tingkat Pendidikan diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.

4. Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Variabel penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BPBD di jalan Bethesda Manado Sulawesi Utara. Waktu penelitian pada bulan Februari – Mei 2016.

Populasi

Sugiyono (2012 : 115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai BPBD dengan jumlah 84 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 116). Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu yang berjumlah 84 responden yang merupakan total seluruh populasi pegawai BPBD.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi adalah suatu teknik untuk mengestimasi persamaan yang paling sesuai, yang menunjukkan bagaimana nilai variabel terikat (*dependen variable*) berubah karena perubahan nilai sejumlah variabel bebas (*independent variable*) (Sunarto, 2004). Analisis regresi berganda ini digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Perhitungan analisis regresi berganda ini menggunakan program SPSS.

Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan *Tingkat Pendidikan* (X_1), *Pelatihan* (X_2), dan *Pengembangan Karir* (X_3) dengan *Kinerja Pegawai* (Y). Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya di jelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.

2. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
3. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $r = 1$ atau $= -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) diperlukan untuk menghitung selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi dan nilai kuadrat nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata. Rumus untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah (Suliyanto, 2011)

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan : R² = Koefisien Determinasi;
 $(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi;
 $(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

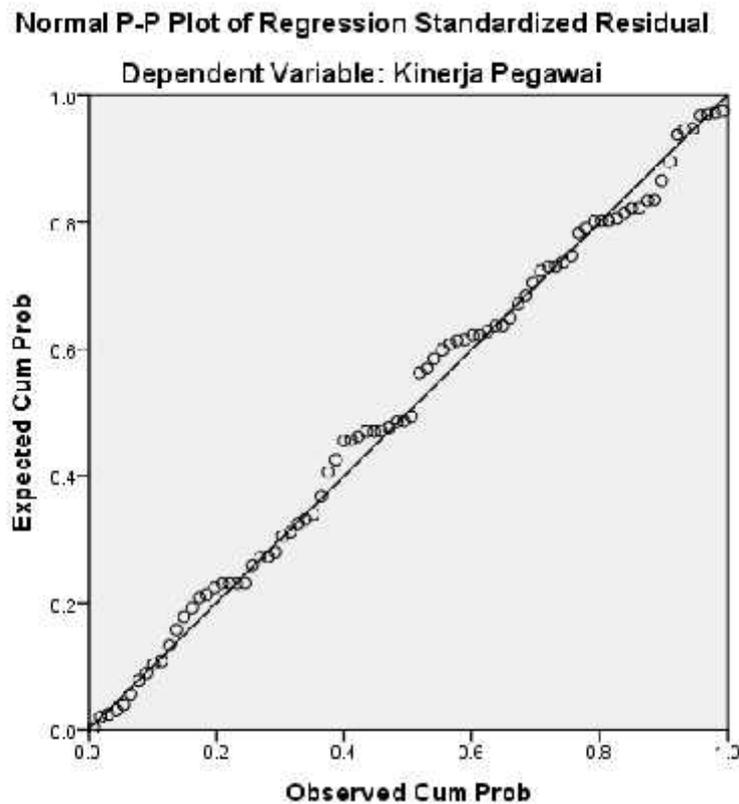
**Pengujian Hipotesis
 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Tingkat Pendidikan (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,673	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
Pelatihan(X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,744	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
Pengembangan karir (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,721	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,797	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

**Analisis Hasil Penelitian
 UJI ASUMSI KLASIK
 Uji Asumsi Klasik Normalitas**

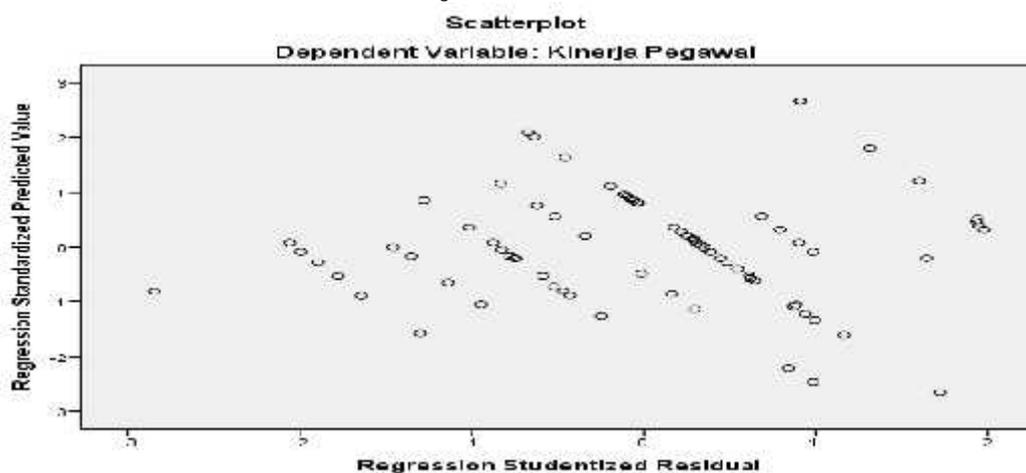


Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis

Grafik Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai(Y)

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Tabel 4.1 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tingkat Pendidikan	.921	1.086
Pelatihan	.927	1.079
Pengembangan karir	.913	1.095

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Tingkat Pendidikan (X₁), Pelatihan(X₂) dan Pengembangan karir (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 4.3 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.262	2.506
Tingkat Pendidikan	-.194	.111
Pelatihan	.034	.108
Pengembangan karir	.486	.118

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi $Y = 10,262 - 0,194 X_1 + 0.034 X_2 + 0.486 X_3 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Tingkat Pendidikan (X₁), Pelatihan(X₂) dan Pengembangan karir (X₃) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 10,262 memberikan pengertian bahwa jika Tingkat Pendidikan (X₁), Pelatihan(X₂) dan Pengembangan karir (X₃) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol(0) maka besarnya Kinerja Pegawai(Y) sebesar 10,262 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar -0,194 artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai(Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,194 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Pelatihan(X_2) sebesar 0.034 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.034 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan karir (X_3) sebesar 0.486 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan karir (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.486 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.158	1.69825

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.434 artinya mempunyai kuat. Nilai adj R square adalah 0,158 atau 15,8% Artinya pengaruh semua variable bebas : Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Pengembangan karir (X_3) terhadap variable independent Kinerja Pegawai adalah sebesar 15,8% dan sisanya sebesar 84,2% di pengaruhi variabel lain

Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan(X_2) dan Pengembangan karir (X_3) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai(Y)

F	Sig.
6.206	.001 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan(X_2), Pengembangan karir (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4.095	.000
Tingkat Pendidikan	-1.750	.084
Pelatihan	.312	.756
Pengembangan karir	4.109	.000

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,084 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Tingkat Pendidikan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pelatihan (X_2) signifikansi p-value = 0,756 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan karir (X_3) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pengembangan karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi atau perusahaan terdiri atas sekumpulan orang/individu yang saling bekerjasama dalam sebuah sistem untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Dengan adanya kerjasama yang baik antar orang/individu yang ada maka niscaya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya akan bisa tercapai. Namun jika kerjasama antar orang/individu buruk maka yang terjadi adalah organisasi atau perusahaan tersebut akan kalah dalam era persaingan dan akan hilang seiring dengan berjalannya waktu.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Artinya pelatihan yang dilakukan akan menurunkan kinerja pegawai BPBD Sulut. Namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Tingkat pendidikan yang diperoleh seorang pegawai tidak memberkan jaminan dalam suatu pekerjaan. Bukan berarti orang yang tingkat pendidikannya tinggi memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah pelatihan artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Artinya pelatihan yang dilakukan akan menurunkan kinerja pegawai BPBD Sulut. Namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Pelatihan yang diberikan tidak mampu diserap dengan baik oleh pegawai, selain itu selama periode pelatihan mereka hanya focus pada pelatihan sehingga kinerja mereka dalam perusahaan menurun. Pelatihan memberikan dampak yang cukup besar bagi kinerja seorang pegawai namun jika pelatihan itu tidak sesuai dengan kebutuhan seorang pegawai maka pelatihan tersebut tidak akan efektif sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan pegawai, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan Kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Sulut. Artinya peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Organisasi yang memberikan kesempatan berkembang akan memotivasi karyawan untuk giat bekerja dan kinerja mereka akan mengalami peningkatan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara
2. Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara
4. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara

Saran

1. Mengingat pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Maka pihak BPBD Provinsi Sulawesi Utara harus memperhatikan faktor Pengembangan Karir
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan karir dan Kinerja Pegawai
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Agusta dan Sutanto, 2013. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya*.
- [3] Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [4] Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- [5] Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Paramit Rahayu. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT Indeks. Jakarta
- [6] Duwi Priyatno, 2011, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Yogyakarta, MediaKom
- [7] Eli Yulianti, 2015. *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara*.
- [8] Eryanto (2013). "Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen
- [9] Fadli, 2011. *Pengaruh perencanaan karyawan, terdiri dari deskripsi pekerjaan, pelatihan, jenjang karir dan kompetensi karyawan (kompetensi teknis dan kompetensi non-teknis), terhadap kinerja karyawan di PT. Inalum Kuala Tanjung*.
- [10] Gofur Ahmad. 2009. *Integrated HRD*. Jakarta : Grasindo.
- [11] Hasibuan S, P, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [12] Lityaui, 2014. *Pengaruh motivasi, pelatihan dan analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Warni Indah Cemerlang Pekanbaru*