



Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir

Septiyanitha Dwi Maharani Putri ^{1*}, Indra Hastuti ², Agus Suyatno ³

^{1,2,3} Program Sstudi S-1 Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20, Nusukan, Surakarta, Jawa Tengah 57135

*korespondensi Penulis : exzanitha@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of training, career development and level of welfare on employee performance employees at the Central Bureau of Statistics Sukoharjo Regency. The method used in sampling is a saturated sample with a total of all respondents were 40 employees. Data collection is done by distributing questionnaires directly. The analysis technique used was SPSS 25. The results showed that: (1) Training has a positive and significant effect on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Sukoharjo Regency with the results of the t count hypothesis of 3.216 and a significant value of $0.003 < 0.05$ (2) Career Development has a positive effect and significant to employee performance at the Central Bureau of Statistics of Sukoharjo Regency with the results obtained t count of 2.355 and a significant value of $0.024 < 0.05$, (4) Training and Career Development on employee performance employees at the Central Bureau of Statistics of Sukoharjo Regency with the results obtained f count of 439.010 and a significant value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan total seluruh responden adalah 40 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Teknik analisis yang digunakan ialah SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo dengan hasil hipotesis t hitung sebesar 3,216 serta nilai signifikan $0,003 < 0,05$ (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo dengan hasil diperoleh t hitung sebesar 2,355 serta nilai signifikan $0,024 < 0,05$, (4) Pelatihan, Pengembangan Karir dan Tingkat Kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo dengan hasil diperoleh f hitung sebesar 439,010 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Di Indonesia terdapat suatu instansi yang bekerja sebagai penyedia data dimana instansi tersebut sering dikenal sebagai Badan Pusat Statistik (BPS), dalam mempublikasikan datanya Badan Pusat Statistik menggunakan website BPS dimana untuk mengunjunginya dan mengunduh data melalui website tersebut. Maka dalam hal ini, karyawan yang bekerja di Badan Pusat Statistik harus menguasainya. Dalam era digital baru dan berkembang pada saat ini keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia memerlukan tingkat keterampilan yang lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas suatu instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dibuat untuk

memicu, meningkatkan, memotivasi, serta memelihara kinerja yang baik dalam suatu organisasi (Ajabar, 2020).

Kinerja Karyawan adalah komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk menunjukkan kemajuan perusahaan (Herawati, 2021).

Instansi perlu melakukan pengelolaan program pelatihan secara efektif dan efisien agar banyak manfaat yang didapatkan. Untuk para karyawan baru biasanya harus mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Hal ini berasal dari suatu sistem pendidikan atau mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi sebelumnya. Tidak hanya dengan karyawan baru, karyawan lama yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan pada perubahan yang terjadi. Kurangnya suatu pelatihan dapat membuat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja. Ada beberapa penelitian yang mencoba menentukan apakah pelatihan mempengaruhi kinerja. Misalnya, (Ridwan Fahrozi, 2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karir juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan moral, teoritis, dan teknis karyawan sejalan dengan kebutuhan posisi atau pekerjaan mereka melalui pelatihan dan pendidikan (Hasibuan, 2017).

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden yang merupakan salah satu instansi yang bekerja sebagai badan penyedia data di Indonesia. Instansi yang saya teliti ini berlokasi di Sukoharjo dimana BPS sendiri mempunyai peranan penting yang harus dijalankan salah satunya ialah dengan menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. BPS ini sendiri juga bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo didirikan sejak tahun 2011. Dilihat dari website dan akun media sosial Badan Pusat Statistik, kinerja karyawan sangat baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan kerja adalah pendekatan pengembangan SDM yang berpusat pada meningkatkan pengetahuan dan sikap karyawan. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan menyenangkan, di mana produktivitas meningkat dan ada lebih banyak peluang untuk kemajuan dan pertumbuhan profesional (Wijaya, 2021).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir, orang secara aktif bekerja untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui pengalaman kerja dan pendidikan formal. Ini dapat mencakup memahami secara menyeluruh potensi dan mengetahui tren yang berkembang di pasar kerja (Hutauruk, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang mengacu pada pencapaian kerja setiap individu, yang meningkatkan pengaruh mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seseorang dapat berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawabnya serta mencapai hasil yang diharapkan dalam lingkungan kerja tertentu (Rahayu, 2022). Pembahasan dalam penelitian ini akan merujuk pada studi-studi selumnya dengan relevan untuk memberikan dasar pertimbangan yang solid bagi peneliti, beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kinerja karyawan, pelatihan, tingkat kesejahteraan dan pengembangan karir.

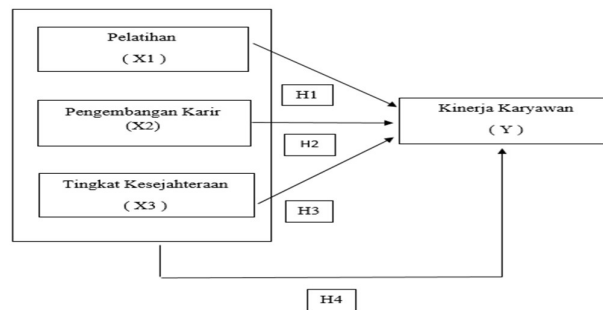
Penelitian yang dilakukan oleh (Muttaqin & Meilani, 2024) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu”, dengan hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik. Penelitian yang sebelumnya oleh (Nur Kamilah Aprilia, Sugeng Suroso, Ery Teguh Prasetyo, 2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Extrupack Bekasi” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syutrika Rempowatu, Alden Laloma, Rully Mambo, 2020) dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow” dengan hasil bahwa

kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaan Mogondow.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, dihasilkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H4 : Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo sejumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,548	0,846	Reliabel
	X1.2	0,916		Valid
	X1.3	0,909		Valid
	X1.4	0,908		Valid
	X1.5	0,577		Valid

Pengembangan Karir (X2)	X1.1	0,451	0,700	Reliabel
	X2.2	0,543		Valid
	X2.3	0,780		Valid
	X2.4	0,860		Valid
	X2.5	0,699		Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,431	0,911	Reliabel
	Y1.2	0,935		Valid
	Y1.3	0,943		Valid
	Y1.4	0,947		Valid
	Y1.5	0,935		Valid

(Sumber: Olah Data Peneliti, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien korelasi pearson (r hitung) untuk tiap pernyataan melebihi nilai r tabel = 0,312 maka dianggap valid. Apabila nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap pernyataan melebihi 0,60 maka tiap pernyataan dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Kolmogrov Smirnov	Tolerance	VIF	Heteroskedastisitas
Pelatihan (X1)	0,200	0,105	9,529	0,709
Pengembangan Karir (X2)		0,214	4,684	0,082

(Sumber: Olah Data Peneliti, 2024)

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,200 melampaui nilai 0,05, yang menunjukkan bahwa distribusi dalam model regresi memenuhi kriteria distribusi normal, nilai VIF untuk pelatihan 9,529, pengembangan karir 4,684, tingkat kesejahteraan sebesar 9,752. Sedangkan untuk uji heteroskedastisitas menunjukka ilai sig. untuk variabel Pelatihan sebesar 0,709, Pengembangan Karir sebesar 0,082, dan Tingkat Kesejahteraan sebesar 0,349.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Rregresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficient B
1	(Constant)	0,270
	Pelatihan (X1)	0,139

	Pengembangan Karir (X2)	0,603
--	-------------------------	-------

(Sumber: Olah Data Peneliti, 2024)

Dari hasil persamaan linear diatas (a) Nilai konstanta sebanyak mendeskripsikan jika variabel bebas berarti kontanta, sehingga variabel pelatihan, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan bisa turun sebanyak -3, 104, variabel pelatihan (X1) sebesar 0,270 dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat positif antara tingkat pelatihan dan nilai variabel dependen yang dijelaskan, setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan dikaitkan dengan peningkatan sekitar 0,270 unit dalam variabel dependen, variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,139 dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat positif dan signifikan terhadap variabel dependen, setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan karir dikaitkan dengan peningkatan sekitar 0,139 unit dalam variabel dependen.

Uji Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji (Parsial)

Model	T Hitung	T Tabel	Sig.
(Constant)	-4,023	2,028	0,000
Pelatihan (X1)	3,216	2,028	0,003
Pengembangan Karir (X2)	2,355	2,028	0,024

(Sumber: Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari pengolahan data dengan hasil variable pelatihan (X1) menunjukkan bahwa nilai sig. $0,003 < 0,05$ serta nilai t tabel ($3,216 > 2,028$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengembangan karir (X2) menunjukkan bahwa nilai sig. $0,024 > 0,05$ serta nilai t hitung sebesar ($2,355 > 2,028$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Signifikansi
Regression	439,010	0,000

(Sumber: Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas Uji F diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 maka diperoleh sig. sebesar 0,000 dengan f hitung 439,010.

Tabel 6 Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,987	0,973	0,971	0,547

(Sumber: Olah Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,971. Hal ini berarti seluruh variabel X (Pelatihan dan Pengembangan Karir) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 97,1% sedangkan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di jelaskan diperoleh hasil bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Hal ini disebabkan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Dengan hasil penelitian variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,302 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Sedangkan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,216 serta nilai signifikan 0,003 yang berarti < 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di jelaskan diperoleh hasil bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Hal ini disebabkan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Dengan hasil penelitian variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,177 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Sedangkan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,355 serta nilai signifikan 0,024 yang berarti < 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di jelaskan diperoleh hasil bahwa pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan tingkat kesejahteraan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Hal ini disebabkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan tingkat kesejahteraan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo. Dengan hasil penelitian variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki nilai koefisien regresi menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Sedangkan diperoleh f_{hitung} sebesar 439,010 serta nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, di peroleh dengan hasil t hitung sebesar 3,216 serta nilai signifikan 0,003 yang berarti $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima., Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, di peroleh dengan hasil t hitung sebesar 2,355 serta nilai signifikan 0,024 yang berarti $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, di peroleh dengan hasil f hitung sebesar 439,010 serta nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ananto, N. N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*.
- Andriyani, S. I. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pegadaian Persero Cab Ende). *Journal of Management Small and Medium Enterprises*.
- Anggraini, H. T. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Banda Aceh. *Jurnal Economica Didactica*.

- Anwar, A. (2021). Dampak praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Internasional Teknik, Bisnis dan Manajemen (IJEEM)*.
- Ayu, H. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Volex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen*.
- Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*.
- Dr. H. Masram, S. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Zifatama Publisher.
- Dr. Machmed Tun Ganyang, S. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. IN MEDIA.
- Dr. R. Taufiq Nur Muftiyanto, S. M. (2024). *Metodologi penelitian ekonomi* (U. Rahayuningsih, Penyunt.). BOSSSCRIPT.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan kerja tim terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*.
- Herawati, W. M. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sahabat Mitra Sejati Cabang Rimbo Bujang Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Hutauruk, P. R. (2023). Pengaruh model pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda. *Jurnal Economica*.
- Muttaqin, M. (2024). Pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*.
- Nur Kamilah Aprilia, S. S. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi. *Digital Bisnis Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*.
- Rahayu, W. G. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. *Values*.
- Ridwan Fahrozi, R. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Peradaban*.
- Wijaya, B. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perangkat desa pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*.