

# **PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN GIANYAR**

Oleh :  
Ida Ayu Gde Satya Devi

## *ARTICLE INFO*

*Article history :*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keyword: Performance Employee  
Employee Placement, Career and  
Development, Training*

*Kata Kunci: Kinerja Pegawai,  
Penempatan Pegawai, Pengembangan  
Karir dan Pelatihan*

## *ABSTRACT*

*The purpose of this study was to determine the effect of employee placement, career development and training simultaneously and partially on employee performance at the Women's Empowerment Service and Child Protection of Gianyar Regency Population and Family Planning Control. The sample in this study were 40 civil servants. The analysis technique used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, simultaneous significance test (F-test) and partial significance test (t-test). The analysis results that simultaneous and partial variable employee placement, career development and training have a positive and significant effect on employee performance at the Women's Empowerment Service and Child Protection of Gianyar Regency Population and Family Planning Control.*

## *ABSTRAK*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai negeri sipil. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (F-test) dan uji signifikansi parsial (t-test). Hasil analisis bahwa variabel penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar.

## I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan (Rahadi, 2010:4). Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai akan sangat menentukan keunggulan dari sebuah organisasi atau instansi pemerintahan.

Penempatan kerja pegawai sangat penting dalam rangka menghasilkan pegawai yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja pegawai itu sendiri. Mathis dan Jackson (2006:262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pengembangan karir dan manajemen karir akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir akan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Bagi pegawai sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah adanya kesempatan mengembangkan karirnya dalam bentuk peluang promosi.

Pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia sering kali dilakukan sebuah pelatihan. Sastrohadiwiryo (2005:199) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar merupakan salah satu dinas yang mempunyai kegiatan yang sangat banyak. Dari hasil observasi dan wawancara awal penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar terdapat beberapa masalah antara lain ada beberapa pegawai yang tidak menguasai pekerjaannya karena penempatan pegawai yang tidak tepat, pengembangan karir yang belum merata, proses pelatihan yang kurang efektif.

Kinerja pegawai pegawai masih rendah dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai yang masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil rekapitulasi absensi pegawai dari bulan januari 2018 sampai dengan bulan desember 2018 terlihat bahwa tingkat absensi pegawai terus meningkat. Jadi ketika tingginya tingkat absensi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan tingginya tingkat absensi pegawai.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai maka sangat layak penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh secara simultan dan parsial antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar.

## III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu untuk menghubungkan sebab akibat variabel penempatan pegawai, variabel pengembangan karir dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam

penelitian ini adalah 40 pegawai negeri sipil Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Seluruh populasi dijadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat cara yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *likert* sebagai berikut : skor SS (sangat setuju) = 5, skor S (setuju) = 4, skor KS (kurang setuju) = 3, skor TS (tidak setuju) = 2, dan skor STS (sangat tidak setuju) = 1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian adalah diperolehnya informasi mengenai kualitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti apakah valid atau reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji Reliabilitas dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang *reliable*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji t (uji parsial), dan analisis uji F (F-test).

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen penelitian menyatakan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel penempatan pegawai, pengembangan karir, pelatihan dan kinerja pegawai memiliki kriteria valid karena nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30.

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan kuesioner sudah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

##### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan Pegawai	.926	1.080
	Pengembangan Karir	.674	1.485
	Pelatihan	.678	1.474

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 1 menyatakan bahwa tidak terjadi multikolenearitas karena nilai *VIF* kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

##### Uji Glejser

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.424	.163
	Penempatan Pegawai	-1.499	.143
	Pengembangan Karir	.842	.405
	Pelatihan	-.277	.784

a. Dependent Variable: AbsRes1

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 2 menyatakan bahwa nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

	Unstandardized Residual
N	40
Kolmogorov-Smirnov Z	.809
Asymp. Sig. (2-tailed)	.529

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,529 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah

memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.392	2.673
	Penempatan Pegawai	.325	.150
	Pengembangan Karir	.415	.115
	Pelatihan	.337	.129

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :  $Y = 4,392 + 0,325X_1 + 0,415X_2 + 0,337X_3$ , memberikan informasi bahwa  $a = 4,392$  artinya apabila nilai variabel penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan sama dengan nol (0), maka nilai kinerja pegawai bernilai 4,392.  $b_1 = 0,325$  artinya setiap peningkatan penempatan pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir dan pelatihan bernilai tetap.  $b_2 = 0,415$  artinya setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variabel penempatan pegawai dan pelatihan bernilai tetap.  $b_3 = 0,337$  artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,337 satuan dengan asumsi variabel penempatan pegawai dan pengembangan karir bernilai tetap. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

#### Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determinasi**  
**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square
1	.787 <sup>a</sup>	.619

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh koefisien determinasi sebesar 61,9% yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar 38,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Analisis Uji F (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistic F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Uji F (F-test)**  
**Tabel Anova**

Model	F	Sig.	
1	Regression	19.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai F hitung sebesar 19,514 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Analisis Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Uji T (Uji Parsial)**

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	1.643	.109
	Penempatan Pegawai	2.170	.037
	Pengembangan Karir	3.619	.001
	Pelatihan	2.619	.013

Sumber : Olah data SPSS 25.0 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh : penempatan pegawai dengan nilai  $t$ -hitung = 2,170 dan dengan nilai sig.  $0,037 < 0,05$  berarti penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengembangan karir dengan nilai  $t$ -hitung = 3,619 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pelatihan dengan nilai  $t$ -hitung = 2,619 dengan nilai sig.  $0,013 < 0,05$  berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

### Saran-saran

Untuk meningkatkan efisiensi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar dalam proses bekerja perlu rasionalisasi pegawai dan penataan kembali struktur organisasi dinas yang ada sekarang yang disesuaikan berdasarkan tuntutan kebutuhan tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar.

Pengelolaan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar harus disempurnakan melalui perubahan visi, misi, pendekatan, strategi dan kegiatan operasional

agar dapat tercipta kepuasan kerja guna dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

Penelitian ini hanya mengukur variabel penempatan pegawai, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, untuk itu diharapkan pada peneliti mendatang dapat diteliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gianyar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abraham, Samuel. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado*. e-junal. EMBA.
- Akbar & Usman. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama: Graha Ilmu.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : bumi Aksara
- David, Harly, Weol. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. e-Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Jurusan Manajemen Manado
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi ke-7*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Handoko, Hani. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Mathis, L.R dJ.H Jackson. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Oswald H. F. Pokatong.(2015). *Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*.e-Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil*
- Rivai, V dan E.L. Sagala.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta..
- Sinthia,Dewi.(2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Jurusan Manajemen.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suyana Utama, Made. (2007). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Tony Wijaya, (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Universitas Ngurah Rai. (2018). *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Ngurah Rai Denpasar. Denpasar : Universitas Ngurah Rai.