



PENGARUH KOMPETENSI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Yarlikhaya Hamza

Program Studi Magister Manajemen, STIMI Banjarmasin,
 Jalan Kuripan Nomor 26 Banjarmasin, Telp. 0511-3258263
 Post-el: yarlihamza20@gmail.com

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Dalam tujuan mencari pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara parsial atau terpisah serta keterhubungannya secara simultan atas kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Didapatkan hasil bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan sebaliknya pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Adapun secara simultan diperoleh hasil yaitu kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.</i></p>	<p>Diajukan: 2-3-2024 Diterima: 11-4-2024 Diterbitkan : 25-05-2024</p> <p>Kata kunci: <i>kinerja; kompetensi; pelatihan; pengembangan karir.</i></p> <p>Keywords: <i>career; competence; development; performance; training.</i></p>
<p>Abstract</p> <p><i>In order to seek the influence of competence, training, and career development partially or separately as well as their simultaneous connection to the performance of employees of the South Kalimantan Provincial Youth and Sports Office. The research method uses a quantitative research approach. It was found that competence and career development had a significant effect on employee performance at the South Kalimantan Provincial Youth and Sports Office, while on the contrary training did not have a significant effect. The results were simultaneously obtained, namely competence, training and career development affected the performance of employees at the Youth and Sports Office of South Kalimantan Province.</i></p>	
<p>Cara mensitasi artikel: Hamza, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 2(2), 282-293. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</p>	

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi/ instansi pemerintah sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisas dan keberhasilannya. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan instansi. Selain itu kinerja pegawai akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kasmir (Kasmir, 2016; 212) pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di

bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap instansi atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja pegawai dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan pegawai dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentuan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifatsifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017: 10) evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

Berdasarkan awal riset pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan yang didapati adalah kinerja pegawai tersebut menurun. Karena tidak ada perbedaan bagi pegawai yang memiliki pengetahuan dengan pegawai yang tidak memilikinya. Sehingga mempengaruhi kinerja pegawai lain, ditandai dengan pegawai yang tidak melakukan pekerjaan perencanaan dimana pekerjaan tersebut harus memiliki pengetahuan administrasi untuk mempermudah menyusun pekerjaan perencanaan. Perencanaan tersebut untuk meningkatkan pelayanan jasa pada penumpang dan membuat penumpang merasa nyaman serta aman. Maka setiap pegawai didorong untuk berinovasi dan merencanakan suatu ide gagasan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai hanya melakukan kegiatan rutin saja tidak melaksanakan kegiatan non rutin, sehingga masih belum meningkatnya kinerja pegawai.

METODE

Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 56 orang pegawai. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus atau *total sampling*. Data pada penelitian ini yaitu kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Sumber data diperoleh langsung dari instansi yang akan dilakukan penelitian yaitu pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan dari bulan Maret sampai dengan Juli 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 56 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X_1).

Tabel 1 Tanggapan Responden terhadap Item Pertanyaan Kompetensi (X₁)

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
X _{1.1}	Frekuensi	0	0	0	13	43	56	4,77
	Persen (%)	0	0	0	23.2	76.8	100	
X _{1.2}	Frekuensi	0	0	0	27	29	56	4,52
	Persen (%)	0	0	0	48.2	51.8	100	
X _{1.3}	Frekuensi	0	1	1	22	32	56	4,52
	Persen (%)	0	1.8	1.8	39.3	57.1	100	
X _{1.4}	Frekuensi	1	0	0	21	34	56	4,55
	Persen (%)	1.8	0	0	37.5	60.7	100	
X _{1.5}	Frekuensi	0	0	0	24	32	56	4,57
	Persen (%)	0	0	0	42.9	57.1	100	
X _{1.6}	Frekuensi	0	0	0	24	32	56	4,57
	Persen (%)	0	0	0	42.9	57.1	100	
X _{1.7}	Frekuensi	2	0	0	25	29	56	4,21
	Persen (%)	3.6	0	0	44.6	51.8	100	
X _{1.8}	Frekuensi	1	0	0	29	26	56	4,41
	Persen (%)	1.8	0	0	51.8	46.4	100	
X _{1.9}	Frekuensi	1	0	0	29	26	56	4,41
	Persen (%)	1.8	0	0	51.8	46.4	100	
X _{1.10}	Frekuensi	4	0	0	28	24	56	4,21
	Persen (%)	7.1	0	0	50.0	42.9	100	

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2023

Bahwa dari 10 item pertanyaan variabel kompetensi (X₁), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan X_{1.5} yaitu “Saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja” dengan nilai rata-rata 4,57. ini berarti para pegawai selalu bersikap baik terhadap rekan kerjanya. Distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan X_{1.6} yaitu “Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 4,57. ini berarti para pegawai memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan X_{1.7} yaitu “Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini” dengan nilai rata-rata 4,21. ini berarti para pegawai belum sepenuhnya mempunyai minat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan X_{1.10} yaitu “Saya mampu menyelesaikan tugas karena lingkungan kerja yang mendukung” dengan nilai rata-rata 4,21. ini berarti para pegawai belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas karena lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dilapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 56 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel pelatihan (X₂).

Tabel 2 Tanggapan Responden terhadap Item Pernyataan Variabel Pelatihan (X₂)

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
X _{2.1}	Frekuensi	0	0	5	25	26	56	4,38
	Persen (%)	0	0	8.9	44.6	46.4	100	
X _{2.2}	Frekuensi	0	0	2	24	30	56	4,50
	Persen (%)	0	0	3.6	42.9	53.6	100	
X _{2.3}	Frekuensi	0	2	4	20	30	56	4,39

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
X _{2.4}	Persen (%)	0	3.6	7.1	35.7	53.6	100	4,59
	Frekuensi	0	0	0	23	33	56	
X _{2.5}	Persen (%)	0	0	0	41.1	58.9	100	4,52
	Frekuensi	0	2	0	21	33	56	
X _{2.6}	Persen (%)	0	3.6	0	37.5	58.9	100	4,18
	Frekuensi	0	0	10	26	20	56	
X _{2.7}	Persen (%)	0	0	17.9	46.4	35.7	100	4,48
	Frekuensi	0	0	0	29	27	56	
X _{2.8}	Persen (%)	0	0	0	51.8	48.2	100	4,20
	Frekuensi	0	4	4	25	23	56	
X _{2.9}	Persen (%)	0	7.1	7.1	44.6	41.1	100	4,37
	Frekuensi	0	2	2	31	21	56	
X _{2.10}	Persen (%)	0	3.6	3.6	55.4	37.5	100	4,52
	Frekuensi	0	2	0	21	33	56	

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2023

Bahwa dari 10 item pertanyaan variabel pelatihan (X_2), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan $X_{2.4}$ yaitu "Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan" dengan nilai rata-rata 4,59. ini berarti bahwa para pegawai memiliki semangat yang tinggi mengikuti pelatihan.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan $X_{2.6}$ yaitu "Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan" dengan nilai rata-rata 4,18. ini berarti para pegawai dalam metode pelatihan yang digunakan belum memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan. Dari hasil observasi lapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 56 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir (X_3).

Tabel 3 Tanggapan Responden terhadap Item Pernyataan Variabel Pengembangan karir (X_3)

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
X _{3.1}	Frekuensi	1	3	0	26	26	56	4,30
	Persen (%)	1.8	5.4	0	46.4	46.4	100	
X _{3.2}	Frekuensi	2	1	0	28	25	56	4,30
	Persen (%)	3.6	1.8	0	50.0	44.6	100	
X _{3.3}	Frekuensi	4	2	0	31	19	56	4,05
	Persen (%)	7.1	3.6	0	55.4	33.9	100	
X _{3.4}	Frekuensi	5	3	0	23	25	56	4,07
	Persen (%)	8.9	5.4	0	41.1	44.6	100	
X _{3.5}	Frekuensi	7	3	0	26	20	56	3,88
	Persen (%)	12.5	5.4	0	46.4	35.7	100	
X _{3.6}	Frekuensi	5	3	0	28	20	56	3,98
	Persen (%)	8.9	5.4	0	50.0	35.7	100	
X _{3.7}	Frekuensi	4	1	0	29	22	56	4,14
	Persen (%)	7.1	1.8	0	51.8	39.3	100	
X _{3.8}	Frekuensi	1	0	0	30	25	56	4,39
	Persen (%)	1.8	0	0	53.6	44.6	100	
X _{3.9}	Frekuensi	8	3	0	26	19	56	3,80
	Persen (%)	14.3	5.4	0	46.4	33.9	100	
X _{3.10}	Frekuensi	1	0	0	33	22	56	4,34
	Persen (%)	1.8	0	0	58.9	39.3	100	

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2023

Bahwa dari 10 item pertanyaan variabel pengembangan karir (X_3), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan $X_{3.10}$ yaitu "Saya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan saya" dengan nilai rata-rata 4,34. ini berarti para pegawai selalu berusaha meningkatkan kemampuannya.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan $X_{3.10}$ yaitu "Mentor selalu membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya" dengan nilai rata-rata 3,80. ini berarti menurut para pegawai mentor belum sepenuhnya membantu meningkat karirnya.

Data yang telah diperoleh dari hasil observasi dilapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 56 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Y.1	Frekuensi	1	0	0	32	23	56	4,36
	Persen (%)	1.8	0	0	57.1	41.1	100	
Y.2	Frekuensi	3	1	0	34	18	56	4,13
	Persen (%)	5.4	1.8	0	60.7	32.1	100	
Y.3	Frekuensi	1	0	0	31	24	56	4,38
	Persen (%)	1.8	0	0	55.4	42.9	100	
Y.4	Frekuensi	1	0	0	34	21	56	4,32
	Persen (%)	1.8	0	0	60.7	37.5	100	
Y.5	Frekuensi	2	0	0	31	23	56	4,30
	Persen (%)	3.6	0	0	55.4	41.1	100	
Y.6	Frekuensi	0	0	0	29	27	56	4,48
	Persen (%)	0	0	0	51.8	48.2	100	
Y.7	Frekuensi	2	0	0	29	25	56	4,34
	Persen (%)	3.6	0	0	51.8	44.6	100	
Y.8	Frekuensi	2	0	0	33	21	56	4,27
	Persen (%)	3.6	0	0	58.9	37.5	100	
Y.9	Frekuensi	8	1	0	26	21	56	3,91
	Persen (%)	14.3	1.8	0	46.4	37.5	100	
Y.10	Frekuensi	0	0	0	26	30	56	4,54
	Persen (%)	0	0	0	46.4	53.6	100	

Sumber: Data diolah *output SPSS, 2023*

Bahwa dari 10 item pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan Y.10 yaitu "Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan" dengan nilai rata-rata 4,54. ini berarti para pegawai bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan Y.9 yaitu "Atasan selalu mengawasi kinerja saya tanpa adanya tekanan yang saya rasakan" dengan nilai rata-rata 3,91. ini berarti pimpinan dalam instansi belum sepenuhnya mengawasi kinerja para pegawai tanpa adanya tekanan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kompetensi (X_1) dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Kompetensi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
X _{1.1}	0,676	0,263	Valid
X _{1.2}	0,850	0,263	Valid
X _{1.3}	0,714	0,263	Valid
X _{1.4}	0,626	0,263	Valid
X _{1.5}	0,693	0,263	Valid
X _{1.6}	0,799	0,263	Valid
X _{1.7}	0,805	0,263	Valid
X _{1.8}	0,754	0,263	Valid
X _{1.9}	0,793	0,263	Valid
X _{1.10}	0,741	0,263	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 5 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item - Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,263.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pelatihan (X₂) dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas item Pertanyaan Pelatihan (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
X _{2.1}	0,804	0,263	Valid
X _{2.2}	0,797	0,263	Valid
X _{2.3}	0,550	0,263	Valid
X _{2.4}	0,567	0,263	Valid
X _{2.5}	0,687	0,263	Valid
X _{2.6}	0,570	0,263	Valid
X _{2.7}	0,591	0,263	Valid
X _{2.8}	0,676	0,263	Valid
X _{2.9}	0,809	0,263	Valid
X _{2.10}	0,687	0,263	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item - Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,263.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pengembangan karir (X₃) dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas item pertanyaan Pengembangan karir (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
X _{2.1}	0,734	0,263	Valid
X _{2.2}	0,736	0,263	Valid
X _{2.3}	0,879	0,263	Valid
X _{2.4}	0,916	0,263	Valid
X _{2.5}	0,910	0,263	Valid
X _{2.6}	0,872	0,263	Valid
X _{2.7}	0,657	0,263	Valid
X _{2.8}	0,722	0,263	Valid
X _{2.9}	0,865	0,263	Valid
X _{2.10}	0,589	0,263	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 7 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item - Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,263. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas kinerja pegawai (Y) dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Y.1	0,849	0,263	Valid
Y.2	0,805	0,263	Valid
Y.3	0,889	0,263	Valid
Y.4	0,906	0,263	Valid
Y.5	0,888	0,263	Valid
Y.6	0,797	0,263	Valid
Y.7	0,901	0,263	Valid
Y.8	0,575	0,263	Valid
Y.9	0,763	0,263	Valid
Y.10	0,568	0,263	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 8 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item - Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,263. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Uji Reliabelitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai *Alpha* $\leq 0,600$ berarti buruk, *Alpha* $\geq 0,600$ berarti baik. Adapun hasil uji reliabelitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	Kriteria
Kompetensi (X_1)	0,898	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,860	Reliabel
Pengembangan karir (X_3)	0,932	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah *output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 9 hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar $r_{ll} = 0,898$, variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar $r_{ll} = 0,860$, variabel pengembangan karir (X_3) $r_{ll} = 0,932$, dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $r_{ll} = 0,921$. Seluruh variabel ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,600, yang berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel (handal) atau memenuhi persyaratan.

Tabel 10 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1564.494	3	521.498	53.753	.000 ^b
Residual	504.489	52	9.702		
Total	2068.982	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : *Output SPSS 25.0, 2023*

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 10, di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 53,753 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,172 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi berpengaruh secara simultan oleh kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), pengembangan karir (X_3). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima karena variabel kompetensi, pelatihan, pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

Tabel 11 Hasil Analisis Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi	Ket
$X_1 \rightarrow Y$	3,892	1,674	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,223	1,674	0,824	Tidak signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	7,877	1,674	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah, 2023

a. Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 11 untuk variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,892 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh kompetensi (X_1). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa hipotesis 1 diterima karena variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Pengaruh Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 11 untuk variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,223 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,824. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara parsial tidak berpengaruh oleh pelatihan (X_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa hipotesis 2 ditolak karena variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

c. Pengaruh Variabel Pengembangan karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 11 untuk variabel pengembangan karir (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,877 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja

pegawai (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh pengembangan karir (X_3). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa hipotesis 3 diterima karena variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Dheya Ihya Salsabila (2022) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun berdasarkan hasil penelitian Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan yang artinya bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Vinelia Anggra Kristiani (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV Sukses Permata Indonusa. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan: 1) pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 2) pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 3) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 4) pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa.

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan yang artinya bahwa hipotesis 2 ditolak.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Melyscha Imanuella Keka (2021), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang. Berdasarkan hasil penelitian Hasil perhitungan uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel independent pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kompetensi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). dari hasil analisis uji t (parsial) menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan pengembangan karir (X_2) dan kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Departemen Maintenance pada PT Kaltim Methanol Industri di Kota Bontang. Variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variabel kompetensi.

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan yang artinya bahwa hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad Dedi Syahputera, (2020) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan
3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, dan
4. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Sihotang, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*, Jakarta: PT. Pradenya Paramitha
- Ahmad Tanzeh, (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : Teras
- Ahmad Tanzeh, (2011). *Metotologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta :Teras
- Angelita Gabriel Wotulo, (2018). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat di Manado* Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018
- Anoraga, Panji, (2005). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnold dan Feldman. (2003). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group

- Davis B Gordon, (1993). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I*. Jakarta; Pustaka Binaman Presindo
- Dheya Ihya Salsabila (2022). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun*. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E-ISSN: 2686 – 1771
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handyaningrat, Soewarno. (2010). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Martono, Nanang. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press
- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE
- Melyscha Imanuella Keka (2021). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura: Vol 4. No 1. 2021
- Muhammad Dedi Syahputera, (2020) *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu* MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2 , September 2020
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press
- Nitisemito, Alex S. (2009). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM: Jakarta
- Prasetyo, Bambang dkk. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Press
- Ranupandojo, H., & Suad Husnan, (2004), *Manajemen Personalial*, Yogyakarta, BPFE
- Rivai, Veithzal dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, Stephen. 2016. dalam Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian, P. Sondang, 2011: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 2). Yogyakarta. STIE YKPN
- Sofyandi, Herman (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- STIMI Banjarmasin. 2020. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Banjarmasin : Yayasan Pendidikan Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) Provinsi Kalimantan Selatan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Supardi. (2005). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisni*, Yogyakarta: UII Press
- Suryabrata, Sumadi. (2014). *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press
- Sutrisno, Edy (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- T.Hani. Handoko. (2009). *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Teguh, Muhammad. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Press
- Vinelia Anggra Kristiani (2022). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV Sukses Permata Indonusa*. Jurnal Pendidikan Tambusai . Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.