

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

*THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM) SIDENRENG RAPPANG DISTRICT*

Khaerah Apriliah¹, Akhsan², Sudirman³

Email : heraay852@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend Ahmad Yani No.KM.6, Lapadde, Kec. Ujung, Kota Parepare,
Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang serta untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir jika secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah Responden sebanyak 47 orang, adapun alat analisis yang digunakan yakni dengan Pendekatan Partial Last Square (PLS) melalui alat analisis SMARTPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dan Pengembangan Karier secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan Karier; Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the effect of Training and Career Development on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency and to determine the effect of Training and Career Development together on Employee Performance at the Personnel and Resource Development Agency Human (BKPSDM) Sidenreng Rappang Regency This research used a quantitative method with a total of 47 respondents, the analytical tool used was Partial Last Square (PLS) through the SMARTPLS analysis tool. The results of this research show that Training and Career Development partially has a significant effect on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sidenreng Rappang Regency.

Keywords : *Training, Career Development; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bentuk sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan dianggap paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Hampir semua bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dimana faktor manusia selalu memberikan andil terbesar, sehingga menurut (Tangkilisan (2018)) bahwa keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan segala fungsi yang dimilikinya adalah satu unsur penentu terhadap pencapaian tujuan dari sebuah organisasi, olehnya itu keberadaan SDM yang berkualitas sesuai bidang kerjanya tentunya selalu menjadi tujuan dari suatu organisasi.

Sementara menurut Hasibuan (2020) dalam penjelasannya menguraikan bahwa untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas maka dibutuhkan suatu bentuk atau pola

pengembangan yang terencana dan berkelanjutan, sebab hal ini merupakan kebutuhan yang mutlak. Olehnya itu tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan Manajemen SDM menjadi bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebab melalui bagian inilah keberadaan dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat diperoleh.

Penjelasan senada juga dikemukakan oleh Nirma (2020) bahwa keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu unsur yang memiliki peran sangat penting terhadap pengembangan sebuah organisasi, sebab pada bagian inilah dapat mengatur proses perekrutan pegawai atau karyawan yang berkualitas.

Harapan terhadap keberadaan dari Pegawai atau Aparatur yang berkualitas juga diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), sebagaimana dikemukakan oleh Hamali (2019) bahwa mendukung penegakan reformasi dibidang pelayanan publik, maka setiap organisasi pemerintah harus mampu menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga pelayanan publik dapat terselenggara dengan sebaik-baiknya.

Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Simatupang (2020) bahwa paradigma baru yang banyak digaungkan saat ini oleh pihak pemerintah yakni melakukan reformasi dibidang pelayanan publik sebagai wujud penguatan dari berbagai aturan perundang-undangan tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Sementara menurut Septiani (2020) bahwa digaungkannya reformasi dibidang pelayanan publik tersebut dilakukan dalam rangka menjawab tuntutan masyarakat terkait dengan peningkatan dibidang pelayanan publik yang dinilai kurang berkualitas dengan banyaknya praktek-praktek KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) sehingga menciderai kepercayaan publik.

Keterbukaan informasi terhadap pelayanan publik tentunya juga memberikan peluang kepada masyarakat secara luas dalam rangka mendapatkan akses terhadap aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah, sehingga menurut Yanti Mayasari Ginting, (2023) sangat dibutuhkan keberadaan dari SDM yang berkualitas terlebih lagi dengan kecanggihan teknologi sehingga akan lebih mudah untuk dilakukan pengembangan terhadap *knowledge* dan *skill* dari seorang aparat negara.

Ketersediaan SDM yang berkualitas tentunya juga akan sangat berimbas terhadap pencapaian kinerja baik untuk kepentingan dari seorang pegawai secara individu maupun untuk kepentingan organisasi. Kinerja sendiri sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Pasolong (2019) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam lembaga pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan.

Kinerja aparatur merupakan faktor penting dalam peningkatan hasil kerja dalam sebuah instansi, Yanti Mayasari Ginting, (2023). menguraikan bahwa dengan adanya kinerja aparatur yang berkualitas maka akan menghasilkan output terbaik, demikian pula sebaliknya jika kualitas kinerja rendah atau buruk maka akan menghasilkan output yang buruk.

Salwa Dzahabyah (2021) juga menguraikan bahwa kinerja aparatur dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Pandangan tersebut juga dipertegas oleh K.D. Krisnawati (2021) bahwa dengan adanya kompetensi yang memadai dari seorang aparatur negara akan sangat berperan dalam peningkatan kinerja sehingga nantinya mampu memberikan hasil yang baik dan searah dengan tujuan dari sebuah instansi/lembaga.

Sementara menurut pandangan dari Nida Rizki (2021) berkaitan dengan permasalahan diuraikan bahwa untuk mendukung kemampuan kinerja dari seorang pegawai, maka dibutuhkan sarana dalam rangka mengembangkan kemampuan seorang pegawai yakni dengan memberikan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan terkait dengan bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan yang dimaksud dalam hal ini menurut Muhammad Rifqi A (2023) yakni proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan memberikan wadah bagi seorang pegawai untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan yang efektif dapat membuat seorang aparatur negara akan mampu untuk lebih menguasai pekerjaan dengan baik

dan bertahan dalam persaingan yang ketat. Pentingnya perubahan sikap dan perilaku ditekankan, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan tidak bermakna apabila tidak diiringi perubahan sikap dan perilaku yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan arti pentingnya pelatihan bagi seorang aparatur negara, seperti dikemukakan oleh Dewi Puspita Rahayu (2023), Muhammad Rifqi A (2023), Puddin (2022), Suardi (2022) dan Nida Rizki (2021), bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana melalui kegiatan pelatihan kerja selain dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, juga diharapkan mampu dijadikan oleh setiap aparatur sebagai sarana menambah wawasan khususnya terkait pola pelayanan publik sebagai salah satu bentuk kewajiban dari seorang aparatur.

Sementara dalam penelitian lainnya diperoleh gambaran berbeda terhadap pelatihan yang diberikan kepada seorang aparat dikaitkan dengan kinerja mereka, dimana menurut Akhmad Darmawana (2022), Indra D. Manoppo (2021) dan Roselina (2021) bahwa Pelatihan tidak mampu meningkatkan Kinerja, permasalahan ini terjadi dikarenakan beberapa faktor antara lain aparatur yang dikirim mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan bidang kerjanya, selain itu juga ditemui bahwa aparat yang telah mengikuti pelatihan tidak mampu menerapkan apa yang diperoleh pada tempat kerjanya.

Pelatihan dan Kinerja seorang aparatur sering dikatakan sebagai dua hal yang saling berkaitan erat, sebab setelah mengikuti sebuah kegiatan pelatihan diharapkan seorang aparat mampu memberikan sumbangsih dalam bentuk kinerja terbaik kepada organisasi, namun disisi lain sering timbul fenomena dimana seorang aparat ketika merasa diri mereka telah mampu memberikan kinerja namun seakan-akan tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir.

Prinsip dasar pengembangan karir bagi seorang pegawai atau ASN sebenarnya sangat jelas diuraikan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dimana pada pasal 163 tentang Pengembangan Karir, Pengembangan Kompetensi, Pola Karir, Mutasi dan Promosi Jabatan dijelaskan bahwa pengembangan karir dari seorang Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan menerapkan Prinsip Sistem Merit.

Sistem Merit sesuai dengan penjelasan pada pasal 176 ayat (1) bahwa pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 163 dilakukan berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kebutuhan instansi pemerintah, sedangkan pada ayat (2) dijelaskan bahwa pengembangan karir sebagaimana dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Aturan ini tentu telah sangat jelas menyatakan bahwa dasar pengembangan karir seorang pegawai yakni Kualifikasi, Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kebutuhan instansi pemerintah dengan mempertimbangkan unsur moralitas serta integritas didalamnya, namun pada konteks kenyataan yang terjadi hal tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Kondisi tersebut merupakan sebuah fakta yang tidak dapat dipungkiri, Puddin (2022) dalam penelitiannya menguraikan bahwa fakta empiris yang banyak ditemui saat ini bahwa masih banyak pegawai atau aparatur mengalami kesulitan dalam melakukan pengembangan karir sehingga kondisi tersebut akan berdampak pada nilai integritas seorang aparat. Indikasi yang menyebabkan hal ini terjadi dikarenakan oleh faktor kebijakan.

Fenomena ini juga digambarkan oleh Suardi (2022) bahwa dalam hal pengembangan karir terkadang dapat menimbulkan adanya penilaian negatif dari para pegawai, dimana permasalahan yang sering timbul yakni kebijakan pengembangan karir terkadang diberikan kepada seorang pegawai atau aparatur tidak didasarkan atas prestasi kerja bahkan dapat dianggap tidak memenuhi syarat, namun karena adanya faktor hubungan emosional menjadikan pegawai tersebut diberikan peluang.

Konsep pengembangan karir menurut pandangan Rivai, dkk. (2019) bahwa pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi sebuah organisasi karena merupakan tolak ukur bagi seorang aparatur dalam mengukur kinerjanya. Namun disisi lain sebenarnya pengembangan karir tidak hanya dapat dimaknai sebagai sebuah bentuk promosi, kedudukan, ataupun pangkat, akan tetapi pengembangan karir makna hakikinya adalah proses

peningkatan kemampuan kerja setiap individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pandangan tersebut sejalan dengan makna yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020) bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai untuk karir mereka dimasa akan datang sekaligus sebagai sarana meningkatkan kinerja pegawai. Harapan tersebut sejalan dengan temuan pada beberapa penelitian seperti yang dikemukakan oleh Dewi Puspita Rahayu (2023), Muhammad Rifqi A (2023), Puddin (2022), Suardi (2022) dan Nida Rizki (2021) bahwa pengembangan karir memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dari seorang pegawai.

Konsep tersebut oleh beberapa penelitiannya memberikan pandangan berbeda, dimana menurut Akhmad Darmawan (2022) dan Imelia Mogogibung (2022) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi jika dihubungkan dengan permasalahan kepuasan kerja maka pengembangan karir berdampak signifikan, artinya bahwa pengembangan tidak memberikan dampak yang besar kepada seorang pegawai, sebab mereka menyadai bahwa kebijakan dalam pengembangan karir seorang karyawan sangat tergantung pada kebijakan dari pimpinan perusahaan atau kantor.

Observasi awal yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Sidenreng Rappang, ditemukan beberapa fenomena berkaitan dengan masalah pengembangan karir, dimana sebahagian pegawai mengakui bahwa persoalan pengembangan karir adalah harapan semua pegawai, namun kebijakannya semua berasal dari pimpinan, sehingga mereka hanya dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Sedangkan beberapa pegawai memberikan pernyataan berbeda yang melihat bahwa untuk mendukung agar kinerja pegawai menjadi lebih baik, salah satu hal yang dianggap penting yakni adanya perhatian dari pihak pimpinan terhadap pengembangan karir seorang pegawai..

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasar pada permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.

Mempertimbangkan kajian teori tersebut dengan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap**

Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan antara **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

2. Penyebaran Angket/Kuesioner

Penyebaran angket atau kuisioner menurut Nazir (2018) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitin. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

Populasi dan Sampel.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidrap, sebanyak 47 orang

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya juga harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui alat analisis PLS, sehingga dengan melihat jumlah populasi sebanyak 47 Orang, maka mekanisme penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Sugiyono (2020) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Data *Partial Least Square (PLS)*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yakni pendekatan *Struktural Equation Modeling (SEM)* dengan metode alternatif *Partial Least Square (PLS)* melalui aplikasi *Smart-PLS*. Pendekatan dengan menggunakan analisis ini menurut Ghozali (2019) lebih bersifat *powerfull* atau tidak didasarkan pada banyaknya asumsi. Sehingga pendekatan ini lebih bersifat *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Pendekatan ini juga menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak dimana asumsi normalitas tidak menjadi masalah sehingga tidak disyaratkan jumlah minimum sampel yang digunakan.

Tujuan yang hendak dicapai dengan pendekatan *PLS* yakni dapat membantu dalam memperoleh nilai variabel laten (Variabel penelitian beserta indikatornya) dalam melakukan pemrediksian atau sering diistilahkan dengan *Estimasi parameter*, dimana menurut Ghozali (2019) *Estimasi Parameter* yang dimaksud dalam penelitian dengan menggunakan Analisis *PLS* dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Weight Estimate merupakan parameter yang digunakan untuk menciptakan skor dari variabel laten dan dapat diperoleh dengan melihat hasil analisis Model pengukuran (Outer Model) dan Model struktural (Inner Model). Pengukuran ini pada dasarnya dapat dilakukan spesifikasi sehingga dapat meminimumkan residual variance yang dihasilkan pada variabel Independen dan Dependen bersama indikatornya.
2. Mencerminkan Estimasi Jalur (Path Estimate) dimana parameter ini menghubungkan antar variabel laten dengan block indikatornya (Loading). Kategori Means dan Lokasi Parameter (Nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Analisis Statistik Inferensial.

1. Perancangan Model Pengukuran (*Outer Model*)



Terdapat 4 (Empat) kriteria yang umum digunakan dalam penggunaan teknis analisis data dengan *Smart PLS* untuk menilai *Outer Model (Model Pengukuran)*. Penjelasan dari model penilaian tersebut menurut Chin dalam Ghazali (2019) adalah :

a. Convergent Validity

Model pengukuran dengan model rekleftif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor/ component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran rekleftif dikatakan tinggi jika berkolerasi dari 0,70 dengan konstruk yang ingin di ukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Olehnya itu dalam penelitian batas loading factor yang digunakan yakni sebesar 0,50

b. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted-AVE atau Nilai Rata-rata Varians yang di Ekstraksi, merupakan alat ukur yang menentukan dapat tidaknya indikator yang dijadikan acuan pertanyaan pada kuisisioner dapat digunakan sebagai alat ukur.

Analisis untuk nilai Average Variance Extracted (AVE) juga menjadi bagian dari Media Calculate Algorithm yang dapat dilihat pada hasil analisis dengan label Construct Reliability and Validity, dimana dalam hasil analisis ini juga menampilkan nilai dari Cronbach's Alpha, Rho_A dan Composite Reliability yang kesemuanya menjadi alat ukur menilai tingkat kehandalan dan kelayakan dari sebuah indikator yang digunakan pada sebuah penelitian.

Dasar pengambilan keputusan terhadap layak atau tidaknya penelitian dilanjutkan, menurut pandangan Haeir,at.al (2019) jika hasil analisis Average Variance Extracted-(AVE) yang diperoleh pada setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator atau pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner mampu menjelaskan setiap variabel minimal 50%, sehingga jika berada dibawah nilai 0,5 maka dianggap indikator atau pertanyaan yang diajukan tingkat penjelasannya sangat lemah.

c. Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah salah satu alat ukur yang digunakan untuk menguji tingkat Kehandalan atau Realibilitas sebuah indikator, dimana dasar pengujian dilakukan dengan melihat apakah nilai yang diperoleh dari hasil analisis Cross Loading setiap indikator lebih tinggi dari nilai Cross Loading indikator lainnya dalam blok yang sama.dikator.

Adapun dasar pengukurannya adalah Setiap nilai Outer Loading untuk indikator sebuah Variabel laten harus memiliki nilai paling besar dibanding dengan nilai outer loading indikator variable lainnya dalam blok yang sama.

d. Compesite Reliability

Pengukuran terhadap tingkat realibilitas dalam analisis melalui pendekatan Partial Last Square (PLS) salah satunya dengan melakukan Uji Compesite Reliability dan Cronbach Alpha.

e. Maksud dari kedua metode pengujian ini dimana untuk Uji Compesite Reliability dilakukan dalam rangka mengukur nilai realibility yang sebenarnya terhadap sebuah konstruk. Sedangkan Uji Cronbach Alpha dilakukan untuk mengetahui batas minimum dari nilai realibilitas sebuah konstruk.

f. Pengujian realibilitas dilakukan melalui uji statistik Compesite Reliability dan Cronbach Alpha dimana Konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Compesite Reliability di atas 0,70 dan Cronbach Alpha > 0, 60.

2. Analisis *Inner Model*

Terdapat beberapa bentuk Analisis yang dapat dihasilkan dari uji *inner model* antara lain :

a. Analisis *Total Effect*

Haeir,at.al (2019) mengemukakan bahwa analisis *Total Effect* dilakukan sebagai salah satu langkah untuk mendukung dalam menetapkan tingkat signifikansi hubungan antara variabel eksogen dengan variable endogen.*Total Effect* adalah bentuk analisis untuk mengukur tingkat kekuatan pola hubungan antar variabel, dari hasil analisis ini pula dapat disimpulkan apakah hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif atau negatif.

Terhadap tingkat kekuatan pengaruh antar konstruk dapat diasumsikan jika hasil analisis *Total Effect* antar konstruk diperoleh nilai semakin mendekati +1 maka hubungan antar konstruk semakin kuat atau dapat dikategorik memiliki pengaruh positif, namun jika nilai yang diperoleh mendekati -1, maka dapat dikatakan pola hubungan antar konstruk lemah sehingga pola hubungan dapat dikatakan memiliki pengaruh negatif.

b. *Estimate for Path Coefficients* (Pengujian Hipotesis)

Langkah selanjutnya dalam pengujian Inner Model (Model Struktural) yakni dengan melihat pola signifikansi hubungan antara konstruk/variabel.

Penetapan tanda atau arah pada pengelolaan analisis Inner Model (Model Struktural) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS tentunya harus disesuaikan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Estimate for Path Coefficients (Nilai Koefisien Jalur) selain memberikan gambaran terhadap pola hubungan signifikansi maka juga menjadi alat pendukung untuk mengukur tingkat pengaruh antar variabel apakah bernilai positif atau negatif sehingga dapat dibandingkan kesesuaiannya dengan hasil analisis Nilai Total Effect

Dasar pengambilan keputusan terhadap pengujian Hipotesis melalui analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) menurut Siswoyo Haryono (2017) bahwa untuk dapat mengambil keputusan terhadap pola pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai T Statistic ($O/STDEV$) yang pada Tabel hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) dengan standar nilai T Tabel yakni 1,96.

Sedangkan untuk dapat melihat tingkat signifikansi hubungan antara masing-masing variabel dapat dilakukan dengan memperbandingkan antara nilai P Value pada Tabel hasil analisis dengan nilai Signifikansi 0,05 atau $\alpha=5\%$. Melalui kedua perbandingan tersebut sehingga akan dapat dilakukan pengambilan kesimpulan terhadap hipotesis yang diajukan.

c. Pengujian *R Square* pada Konstruk Endogen.

Analisis *R Square* (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1.

Sedangkan Analisis *Adjusted R Square* merupakan gambaran dari nilai *R Square* yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error, sehingga dapat dikatakan bahwa *Nilai Adjusted R Square* dapat memberikan gambaran tentang nilai determinan sesungguhnya yang menjadi dasar dalam menilai kemampuan sebuah konstruk eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui tingkat determinan menurut pandangan Gozali (2019) bahwa tingkat determinan variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan kuat jika memperoleh nilai $0,67 <$, dikatakan moderat jika memperoleh nilai $0,33 <$ dan dikatakan lemah jika memperoleh nilai $0,19 <$.

Sementara menurut pandangan Haeir,at.al (2019) bahwa tingkat determinasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dikatakan kuat jika diperoleh nilai 0,75, dikatakan moderat jika memperoleh nilai 0,50, dan dikatakan lemah jika memperoleh nilai 0,25.

d. Uji Kecocokan Model

Secara Keseluruhan/ Gabungan (*Fit Test of Combination Model*) Pendekatan terhadap sebuah penelitian yang menggunakan *Structural Equation Modelling Partial Last Square* (SEM-PLS), terdapat 3 (Tiga) bentuk pengujian dalam mencermati kecocokan model yang digunakan dilakukan melalui *Uji Outer Model* (Model Pengukuran), *Uji Inner Model* (Model Struktural) dan *Fit Test of Combination Model* (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan).

Terhadap kecocokan model menggunakan *Uji Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Uji Inner Model* (Model Struktural) telah dilakukan berdasarkan beberapa metode analisis, sedangkan tahap akhir untuk uji kecocokan model pada pendekatan penelitian dengan

menggunakan alat analisis PLS yakni *Fit Test of Combination Model* (Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan/Gabungan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data dengan Metode Analisis *Outer Model*

Metode *Convergent Validity*

Adapun matriks nilai refleksif individual hasil analisis *Convergent Validity* untuk melihat tingkat validitas setiap indikator dapat diuraikan pada Tabel berikut:

Tabel 1 : Analisis *Convergent Validity (Outer Loadings)*

	Pelatihan-X1	Pengembangan Karir-X2	Kinerja Pegawai-Y	Interpretasi
X1.1-X1.5	0.820 - 0.884			Tingkat Validitas Tinggi
X2.1-X2.5		0.800 - 0.877		
Y1 – Y5			0.781 - 0.867	

Hasil analisis untuk memperoleh nilai *refleksif individual Convergent Validity* yang dapat dilihat pada analisis *Outer Loading* dimana hasil analisis tersebut telah ditampilkan pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh terhadap pola hubungan variabel dengan indikator pembentuknya dapat dikategorikan memiliki **Tingkat Validitas Tinggi**.

Pernyataan ini merujuk pada dasar pengambilan keputusan analisis *Convergent Validity* bahwa ukuran *refleksif individual* dikatakan memiliki Tingkat Validitas Tinggi jika nilai korelasi terendah yang diperoleh yakni 0.7. Sementara dari hasil analisis *Outer Loading* untuk indikator setiap variabel dapat dilihat berada pada range antara 0,781 hingga 0,884,

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Pengujian terhadap pernyataan Validitas pada hasil analisis *Cross Loading* dapat dibuktikan melalui Tabel berikut :

Tabel 2 : Nilai *Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)*

	Pelatihan-X1	Pengembangan Karir-X2	Kinerja Pegawai-Y
X1.1	0.884	0.525	0.688
X1.2	0.857	0.663	0.669
X1.3	0.820	0.455	0.581
X1.4	0.848	0.666	0.655
X1.5	0.847	0.535	0.636
X2.1	0.481	0.855	0.524
X2.2	0.609	0.851	0.724
X2.3	0.560	0.829	0.624
X2.4	0.633	0.800	0.724
X2.5	0.497	0.877	0.579
Y1	0.707	0.625	0.867
Y2	0.537	0.561	0.781
Y3	0.643	0.582	0.792
Y4	0.571	0.642	0.800
Y5	0.620	0.700	0.822

Hasil analisis untuk uji *Discriminant Validity* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Discriminant Validity* indikator lainnya jika diukur pada blok yang sama dalam satu bagian variabel. Hasil analisis ini menguatkan bahwa semua Indikator yang untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian.

Analisis Validitas Terhadap Reliabilitas Konstruk

Berdasar pada pernyataan tersebut, maka hasil analisis untuk Nilai *Composite Reliability* dan Nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3 : **Analisis Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Kinerja Pegawai -Y	0.871	0.875	0.907
Pelatihan-X1	0.905	0.908	0.930
Pengembangan Karir-X2	0.899	0.904	0.925

Hasil analisis sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa Nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel berada derange antara **0.871-0.905**, maka sesuai *Rule of Thumb* atau Dasar Pengambilan Keputusan yang telah ditetapkan perolehan nilai tersebut lebih besar dari **0.6**, artinya nilai ini layak dijadikan sebagai alat ukur.

Sementara hasil analisis untuk nilai dari *Compesite Reliability* yang diperoleh yakni 0.907 hingga 0,925, dengan demikian nilai tersebut lebih besar dari **0.7**, maka dapat dinyatakan bahwa Nilai *Compesite Reliability* dan Nilai *Cronbach Alpha* dapat dihitung agar diperoleh Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil *Calculate Algorithm* untuk *Average Variance Extracted* (AVE) dari semua Variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4 : **Average Variance Extracted (AVE)**

	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha	rho_A	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Interpretasi
Kinerja Pegawai -Y	0.907	0.871	0.875	0.661	Layak
Pelatihan-X1	0.930	0.905	0.908	0.725	Layak
Pengembangan Karir-X2	0.925	0.899	0.904	0.710	Layak

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.8 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk Analisis *Average Variance Extracted* (AVE), dimana nilai yang diperoleh yakni **0.661** hingga **0.725**, sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan lebih besar dari nilai minimal **0,5**. Hasil yang diperoleh pada analisis *Average Variance Extracted* (AVE) juga dapat dinyatakan mampu menjelaskan maksud dari setiap variabel antara 66.1% hingga 72.5%

Uji Inner Model (Uji Model Struktural)

Uji Hipotesis melalui Analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

Hasil Analisis untuk Uji Hipotesis melalui analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5 : ***Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Pelatihan-X1 -> Kinerja Pegawai -Y	0.447	0.444	0.117	3.822	0.000
Pengembangan Karir-X2 -> Kinerja Pegawai -Y	0.468	0.476	0.120	3.898	0.000

Berdasar pada hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) pada Tabel 5.10 maka pengambilan keputusan terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. **H₁ : Diduga Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang**

Hasil analisis terhadap pola hubungan antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.5, diperoleh hasil bahwa bahwa Nilai T Statistik yang diperoleh yakni **3.822** atau lebih besar dari Nilai T Tabel

= 1,96, sehingga pernyataan dari hasil analisis ini bahwa Terdapat hubungan Pengaruh yang Positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang Sementara untuk nilai P Value yang diperoleh adalah **0,000** atau lebih kecil dari nilai **Signifikansi 0,05**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Pelatihan secara Signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasar pada hasil analisis tersebut maka Kesimpulan yang dapat diambil untuk Uji Hipotesis ini adalah Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, atau dapat pula dinyatakan bahwa Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima

2. H₂ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang

Hasil analisis untuk hubungan pengaruh antara Variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dimana hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.10 diperoleh gambaran bahwa Nilai T Statistik dari pola hubungan dari kedua variabel ini sebesar **3.898** atau lebih besar dari Nilai T Tabel = 1,96, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Terhadap tingkat signifikansi pengaruh antara kedua variabel yang diuji dapat diperoleh gambaran bahwa Nilai P. Value dari Pengembangan Karir yakni **0.000** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi 0,05. Berdasar pada hasil analisis tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Merujuk pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga dapat dikatakan bahwa Hipotesis diterima.

Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan antara Variabel Independen terhadap Dependen jika didasarkan pada nilai *R Square* yang diperoleh yakni 0,638, maka sesuai dasar penetapan korelasi, dimana jika hasil Uji Determinan memiliki nilai 0.51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara dianggap Kuat dalam menjelaskan pola hubungan antar variabel

Uji 'R Square (Uji Determinan)

Hasil analisis untuk Uji *R Square* (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6 : **Uji R Square (R^2)**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai-Y	0.699	0.685

Berdasar pada hasil yang diperoleh pada Tabel 5,11 berkaitan dengan Uji *R Square* (R^2) maka tingkat pengaruh dari Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yakni **0.699**, hal ini dapat diartikan bahwa Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan pengaruh terhadap Variabel Dependen sebesar

69,9%, sementara **31,1%** lainnya dijelaskan oleh Variabel-Variabel yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Sementara dari hasil analisis ini juga diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang menggambarkan bahwa nilai pengaruh yang sebenarnya dapat diberikan oleh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yakni sebesar **0.685** sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai pengaruh yang sebenarnya dari Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yakni sebesar **68,5%**.

Terhadap kekuatan pengaruh dari Variabel Independen terhadap Variabel Dependen sesuai dasar pengambilan keputusan yang digunakan, maka Tingkat Kekuatan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, jika merujuk pada pandangan dari Ghozali (2019) maka hubungan pengaruhnya dapat dikatakan **Kuat**, namun apabila dasar keputusan menggunakan pandangan Haeir, et.al (2019) maka pola hubungan pengaruh ini dapat digolongkan **Moderat**.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, artinya bahwa pelatihan yang tepat dengan mempertimbangkan berbagai metode maka hal tersebut selain mampu mendukung kualitas diri seorang pegawai juga sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa dengan proses pengembangan diri yang bijak dan sesuai dengan kinerja seorang pegawai, maka hal tersebut akan menjadi motivasi bagi semua orang pegawai untuk lebih berkinerja serta mengembangkan dedikasi terhadap organisasi

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada pihak Pengambil Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang antara lain :

1. Mendukung peningkatan Kualitas Diri dari seorang Pegawai sebainya Kegiatan Pelatihan kepada seorang pegawai lebih dioptimalkan dengan tetap mempertimbangkan Kapasitas dan Kemampuan serta bidang kerja yang dimiliki.
2. Pemberian Kesempatan untuk mengikuti pelatihan tentunya harus dilakukan secara merata agar semua pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja mereka
3. Terhadap Pengembangan Karir dari Seorang Pegawai sebaiknya dilakukan berdasarkan pada hasil analisis kepegawaian dengan tetap mempertimbangkan nilai prestasi kerja, loyalitas dan juga jenjang pendidikan dari seorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Darmawana, Yosita Anggelinab, Sunardi, 2022. **Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 12, issue 1 Desember 2022, Page 47-56
- Badriyah, Mila. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia
- Busro, Muhammad. 2020. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dewi Puspita Rahayu, Fauziah Afriyani, Meilin Veronica, 2023 **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu**, Jurnal Otonomi Vol. 23 Nomor 1 Edisi April 2023. Hal : 27-38
- Dessler, G. 2020. **Human Resource Management (16th ed.)**. New York: Pearson Education
- Ghozali, Imam. 2019. **Aplikasi Analisis Multivariate**. Semarang: Universitas Diponegoro
- Haier et al. 2019. **Multivariate Data Analysis**. 8th Edition, United Kingdom: Cengage Learning EMEA
- Hamali, A. Y. 2019. **Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen**. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group
- Hariandja, M. T. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)**. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasmin dan Jumiatty Nurung. 2021. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Husein Umar. 2019. **Metode Riset Manajemen Perusahaan**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iban Abraham Manu, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe, 2022. **Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)**. JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol 4, No 2 November 2022
- Imelia Mogogibung, Lucky O. H. Dotulong, Mac Donal Walangitan, 2022. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu**. Jurnal EMBA Vol.10 No.4 Oktober 2022, Hal. 792-802
- Indra D. Manoppo, Rosalina A. M. Koleangan, Yantje Uhing. 2021. **Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. unilever indonesia. Tbk Di Manado**. Jurnal EMBA Vol. 9 No. 1 Januari 2021, Hal. 335-344
- K. D. Krisnawati, dan I. W. Bagia, 2021. **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Bisma: Jurnal Manajemen, Volume. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi**. PT Remaja Rosdakarya

- Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, Desy Uli Natalia, 2023. **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi Vol.1, No.1 April 2023. Hal 125-137
- Nainggolan, N. P. 2021. **Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hotel Instar Kota Batam**. Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Volume 3 Nomor 3
- Nazir, Moh. 2018. **Metode Penelitian**. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nida Rizki, Thamrin, 2021. **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat**. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.2, Juli 2021. Hal : 70-78
- Nirma, 2020. **Analisis Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Unit SDM PDAM Banjarmasin Kota Banjarmasin**, ePrints UNISKA, Universitas Islam Kalimantan.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & M.Wright, P. 2020. **Fundamentals of Human Resource Management 8th ed**. New York: McGraw-Hill Education.
- Pasolong, Harbani. 2019. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 163 tentang **Manajemen PNS**
- Priansa Donni Juni 2021. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**- Bandung : Alfabeta,
- Puddin, Muhammad Hidayat, Syarifuddin Kitta, 2022. **Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Pengembangankarir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto**. JMMNI : Jurnal Magister ManajemenNobel Indonesia Volume 3 Nomor 3 Juni 2022. Hal : 507 –520
- Rivai Veithzal Zainal dkk. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)**. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, & Judge,. 2019. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Roselina Jansensia Jeni dan Moh. Erfan Arif. 2021. **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)**. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. [Vol 9, No 2](#) Tahun 2021
- Salwa Dzahabyyah; M.D. Enjat Munajat; Imanudin Kudus, 2021. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Manajemen Transportasi Dan Parkir Pada Dinas Perhubungan Dalam Mengatasi Kemacetan Di Kota Bandung**. (JANE) Jurnal Administrasi Negara, Volume 13, Number 1, Agustus 2021
- Sedarmayanti. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ke-9**. Bandung: Refika
- Siagian, S. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simatupang, & Efendi. 2020. **Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar**. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor, Volume 11 Nomor 2 Tahun 2020, Hal : 152–161
- Siswoyo Haryono, 2017. **Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS**. Jakarta : PT Intermedia Personalita Utama.

- Sofyan Syafri Harahap,. 2018. **Analisis Kritis atas Laporan Keuangan**. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers
- Suardi, Jeni Kamase, Abdul Rahman Abdi. 2022. **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar**. JMMNI : Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 3 Nomor 2 April 2022 Hal. 193 – 205
- Sugiyono. 2020. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, CV
- Sukandarrumidi. 2018. **Metodologi Penelitian**. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Tamsuri, A. 2022. **Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia**. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(8), 2723-2734.
- Tangkilisan, 2018. **Manajemen Publik**. Jakarta. Gramedia Widia
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang **Aparatur Sipil Negara (UU ASN)**
- Wibowo. 2019. **Manajemen Kinerja. Edisi Keempat**, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2019. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta.
- Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwati, 2023. **Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru**. Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis Januari 2023, Volume 6 Nomor 2, Hal. 91–108