

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas atau bermutu, karena sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya dalam organisasi yang berperan sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan tujuan suatu organisasi. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dibutuhkan keterampilan sumber daya manusia yang layak untuk meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi. Pegawai merupakan sumber daya yang terpenting dalam organisasi diharapkan dapat memberikan kreativitas, tenaga, usaha dan kemampuan mereka demi memajukan suatu organisasi. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dilakukannya suatu pelatihan dan pengembangan karir terhadap pegawai dan melengkapi fasilitas kerja yang ada dikantor.

Simamora (2016:339), Kinerja adalah suatu organisasi yang mengharapkan pegawai memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mengacuh pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Upaya-upaya yang akan dibahas dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja. Dengan dilakukan upaya peningkatkan kinerja tersebut instansi mempunyai harapan pegawai mampu meningkatkan kinerja dan kemampuannya. Dengan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik maka pegawai akan semakin terampil dan ahli dalam pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan karir terhadap pegawai dapat dikatakan sukses atau berhasil jika penilaian terhadap kinerja pegawai meningkat. Penilaian kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dicapainya yang merupakan

tanggung jawabnya. Gary Dessler, (2015:284) “Pelatihan adalah sebuah proses mengajar pegawai baru atau yang ada sekarang, tentang keterampilan dasar mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dengan dibuatnya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan baru, begitu juga dengan pengetahuan para pegawai dapat meningkatkan keterampilan dalam tugas itu dibebankan kepadanya.

Kaswan (2016) Pengembangan karir merupakan proses di mana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Dengan diberikannya pengembangan karir diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga mutu pekerjaan juga meningkat.

Klaim bahwa pegawai harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi, pegawai membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap untuk membawa pegawai dalam rangka lebih produktif dan berkembang demi kemajuan instansi. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dipakai, ditempati dan digunakan oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja menunjang kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang tersedia dikantor sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah suatu instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang pengembangan dan pelatihan kompetensi sumber daya manusia aparatur. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara berdiri pada tahun 1973 yang pada awalnya disebut dengan SELAPUTDA (Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II) dibawah koordinasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang didirikan tanggal 15 Mei 1973. Dipimpin oleh seorang Kepala. Berdasarkan SK Mendagri No 64 Tahun 1984 dan SK Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Utara. NO.061.1458/K Tahun 1985

tentang organisasi dan tata kerja berubah nama menjadi Kantor Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Kemudian sampai sekarang sesuai PP No.18 Tahun 2016 tentang organisasi Perangkat Daerah dan Perda No.6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara, dan Pergub Sumatera Utara No. 20 Tahun 2017 Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara ini memiliki pegawai PNS sebanyak 76 pegawai.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara melakukan Pelatihan kepada pegawainya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Program pelatihan pegawai yang dilakukan agar pegawai mendapatkan kemampuan tambahan sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih cepat, mudah, lebih baik dengan kualitas kerja yang lebih tinggi dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Adapun program pelatihan pegawai yang dilakukan Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat di Tabel 1.1 dimana dibawah ini telah tertera jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan beberapa jenis pelatihan yang telah dilaksanakan di Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 1. 1**

**Jumlah Pegawai yang Mengikuti Program Pelatihan 2020-2021**

Jenis Pelatihan	Tahun	
	2020	2021
Pelatihan Komputer	6	12
Workshop Pelatihan Fasilitator	2	4
Pelatihan Manajemen	13	7
Pelatihan Kearsipan	2	2

Pelatihan Perpustakaan	2	4
Pelatihan Protokol	3	2
Kursus Administrasi Perkantoran Bidang Tata Naskah Dinas	3	5
Kursus Bahasa Inggris	1	2
TOF Pelatihan Dasar Calon PNS	13	2
Pelatihan Bimtek Penyusunan APBD	2	2
Training Of Trainer Penyusunan Keuangan	6	6

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan beberapa kegiatan pelatihan dan jumlah pegawai yang mengikuti program pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara untuk 2 tahun terakhir mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan pelatihan dalam satu tahun dapat dilakukan beberapa kali sesuai dengan kebutuhan dan jumlah dana yang dikeluarkan oleh instansi.
2. Melengkapi persyaratan administrasi
3. Sikap perilaku yang meliputi: moral baik, dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasi, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Selain pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memberikan kegiatan pengembangan kepada pegawainya adapun kegiatan pengembangan yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu pengembangan kompetensi yaitu dengan beberapa jenis pengembangan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 yang telah tertera dibawah.

**Tabel 1. 2**  
**Data Bentuk Pengembangan Karir Pegawai di BPSDM Prov.Sumut 2020-2021**

Jenis Pengembangan Yang Di Lakukan	Tahun	
	2020	2021
Pelatihan Kepemimpinan	5	8
Pelatihan Prajabatan	13	5
Pelatihan SPAMA	2	3

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, 2022

Dari tabel 1.2 dijelaskan beberapa jenis pengembangan karir yang dilakukan dib Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara untuk 2 tahun terakhir yaitu tahun 2020 sampai dengan tahun 2021. Syarat-syarat pegawai mengikuti pengembangan karir di BPSDM Prov.Sumut:

1. Surat pengantar/perintah dari pimpinan unit kerja
2. Surat keterangan kelulusan seleksi pelatihan kepemimpinan, prajabatan dan spama
3. Surat keterangan sehat dari dokter pemerintah

Aktivitas pegawai disuatu instansi memerlukan fasilitas yang lengkap yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya agar aktivitas pegawai dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan atau tugas-tugas yang telah diberikan. Adapun fasilitas kerja yang tersedia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1. 3****Daftar Fasilitas Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia****Provinsi Sumatera Utara**

No	Fasilitas	Jumlah Ruangan	Kapasitas
1	AC	130 Unit	-
2	Proyektor	3 Unit	-
3	Ruang Belajar	5 Unit	40-50 Orang
4	Ruang kantor Widyaiswara	-	-
5	Ruang Makan	3 Unit	240 Orang
6	Ruang Rapat	-	-
7	Ruang Internet	-	-
8	Perpustakaan	-	-
9	Ruang Kesehatan	-	-
10	Ruang Kantor Pejabat Struktural dan staf	-	-
11	Ruang Istirahat Widyaiswara	-	-
12	Ruang Pusat Informasi	-	-
13	Musholla	-	-
14	Gudang	-	-
15	Kursi	600 Unit	-
16	Komputer	50 Unit	-
17	Laboratorium Bahasa	-	-

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara,

2022

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara merupakan organisasi perangkat daerah yang membantu Gubernur dalam melakukan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang pengembangan

Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Saat ini kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tergolong baik, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4

**Tabel 1. 4**  
**Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara 2021-2022**

Unsur Penilaian Kinerja	2021	2022	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	84,8	90,51	Naik
Integritas	85,7	89,98	Naik
Komitmen	84,92	90,81	Naik
Disiplin	85,32	91,08	Naik
Kerja Sama	84,98	90,70	Naik
Kepemimpinan	85,06	91,85	Naik
Rata-rata SKP	89,50	92,16	Naik
Rata-rata	85,98	91,01	Naik

Sumber: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara,  
2022

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa hasil dari penilaian kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sudah tergolong baik, dimana pada tahun 2021 rata-rata kinerja pegawai yang diperoleh yaitu 85,98 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2022 rata-rata kinerja pegawai mengalami kenaikan yaitu 91,01 dan dikategorikan sangat baik.

Organisasi bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan, pengembangan karir dn fasilitas kerja.

Hal ini merupakan salah satu langkah utama yang perlu direalisasikan oleh setiap organisasi. Seperti yang telah diketahui bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam organisasi, oleh sebab itu, mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia sesuai dengan tujuan dan maksud organisasi dipandang sebagai sarana untuk mempertahankan kinerja yang efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dilihat pada tabel 1.5 berikut ini:

**Tabel 1.5**  
**Research Gap Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai	Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Irwan Sutandi, Hardiansyah, dan Lin yan syah(2022) 2. Elizabeth Ambalele(2023) 3. Arfiyanti (2017)
	Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Priyanto (2018) 2. Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pelatihan terhadap kinerja yang diteliti oleh Irwan Sutandi, Hardiansyah, dan Lin yan syah menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto yang menunjukk bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dilihat pada tabel 1.6 berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Research Gap Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Sherren Delani Muntu (2018) 2. Jantje L. Sepang (2018) 3. Rosalina A.M Koleangan (2018)
	Pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Renaldy Massie (2015) 2. Bernhard Tewal (2015) 3. Greis Sendow (2015)

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sherren Delani Muntu, et.al, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda hasilnya yang dilakukan oleh Renaldy Massie, et.al, yang menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dilihat pada tabel 1.7 berikut ini:



**Tabel 1.7**  
**Research Gap Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai	Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Agustina Fatma Ningrum
	Fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Terry Awitanto Lajatuma 2. Elva Nuraiana 3. Juli Murwani

*Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber*

Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Agustina Fatma Ningrum menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana dan Juli Murwani yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan research gap menunjukkan bahwa penelitian terdahulu banyak menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan, dan hasil di atas juga menunjukkan penelitian yang secara langsung tidak berpengaruh, maka dalam penelitian ini penulis mendapatkan gambaran yang akan dibuktikan dalam penelitian baik berpengaruh positif dan signifikan maupun berpengaruh secara tidak langsung.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIBADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UATARA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Seperti yang telah dijelaskan didalam latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PNS di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan dan masukan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk menentukan suatu kebijakan yang memiliki kaitannya dengan pelatihan, pengembangan, dan fasilitas dan untuk peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian pengembangan selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang dapat memberikan tambahan informasi tentang pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dapat tercapai dengan baik.

## **BAB II**

# **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1. Teori Tentang Pelatihan**

##### **2.1.1.1. Pengertian Pelatihan**

Istilah pelatihan adalah kegiatan belajar yang lebih memfokuskan pada aspek pelatihan dan pengalaman bekerja di lapangan. Dengan adanya proses ini diharapkan dapat mengubah keterampilan, sikap kerja mendasar seseorang dan pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktif. Dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya.

Pengertian pelatihan menurut Mangkunegara (2017) Pelatihan adalah suatu proses pelatihan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedarmayanti (2015) pelatihan adalah suatu proses membantu pegawai dalam mencapai efektivitas kerja baik untuk sekarang atau dimasa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, kecakapan, tindakan dan pikiran, sikap dan pengetahuan. Pelatihan adalah sebuah proses mengajar pegawai baru atau yang ada sekarang, tentang keterampilan dasar mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka (Gary Dessler,2015:284). Pelatihan merupakan suatu teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengkoreksi kesalahan (Santoso, 2016). Gomes (2016) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi pelatihan menurut para ahli yang ada diatas maka pelatihan merupakan suatu proses dari fungsi manajemen yang harus dilakukan melalui pembinaan ataupun mengajar pegawai yang baru atau yang ada sekarang demi meningkatkan efektivitas kerja, kecakapan, tindakan dan pikiran, sikap dan pengetahuan serta memperbaiki performansi pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2.1.1.2. Tujuan Pelatihan**

Program pelatihan yang dilakukan didalam suatu instansi harus memiliki tujuan yang jelas dan berpengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya tujuan-tujuan, tidak mungkin dirancang program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Maka dapat dikatakan pelatihan merupakan suatu program yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Busono (2016) secara umum, pelatihan yang dilaksanakan untuk kepentingan pegawai, konsumen dan perusahaan. Tujuan pelatihan bagi pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, mereka akan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Pegawai yang tidak bekerja seperti yang diharapkan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalisir melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu pegawai menghadapi perubahan baik perububahan struktur organisasi, teknologi dan sumber daya manusia. Melalui pelatihan pegawai menggunakan teknologi yang baru secara efektif. Manajer disemua bidang harus secara konstan mengetahui kemauan teknologi yang membuat organisasi beroperasi lebih efektif.
5. Peningkatan karir pegawai. Dengan diadakannya program pelatihan maka peluang untuk meningkatkan karir menjadi lebih besar karena keterampilan, keahlian dan prestasi kerja jauh lebih baik.

6. Menaikkan gaji yang dapat diterima oleh pegawai. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, maka terjadinya peningkatan pada keterampilan dan efisiensi kerja semakin baik sehingga gaji meningkat karena kinerja pegawai yang meningkat dan pemberian gaji berdasarkan tingkat kinerja pegawai.

### **2.1.1.3. Manfaat Pelatihan**

Manfaat pelatihan bagi pegawai yang mengikuti yaitu:

#### **1. Peningkatan produktivitas**

Kegiatan pelatihan yang dilakukan suatu instansi baik untuk pegawai baru ataupun yang lama diharapkan dapat memberikan peningkatan pada prestasi kerja pegawai yang akan memberikan peningkatan produktivitas dan dapat memberikan keuntungan pada pegawai.

#### **2. Peningkatan kualitas**

Jika program pelatihan pegawai berhasil maka akan membuat pegawai berhasil meningkatkan kualitasnya. Pegawai yang mendapatkan pelatihan akan lebih baik lagi cara kerjanya.

#### **3. Mempermudah perencanaan SDM**

Program pelatihan yang baik dapat membantu organisasi perusahaan. Dimana perusahaan tidak akan mengalami perubahan yang sangat drastis jika mengalami penggantian karyawan secara mendadak. Seandainya terjadi kekosongan, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan dari dalam organisasi karena adanya program pelatihan yang cukup bagi karyawan yang non manager.

#### **4. Memperbaiki etika kerja**

Hal-hal positif akan tumbuh dari program pelatihan yang dilaksanakan suatu instansi dimana hal ini juga bisa menumbuhkan sikap dan etika pegawai dalam bekerja yang baik.

#### **5. Kompensasi tidak langsung**

Pelatihan bagi karyawan terutama ditingkat manager merupakan bagian dari balas jasa terhadap pekerjaannya. Mereka mengharap perusahaan

membayar biaya program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka.

## **6. Kesehatan dan keselamatan**

Pelaksanaan program pelatihan sering dihubungkan dengan kesehatan dan keselamatan fisik karyawan. Pelatihan yang dilakukan akan dapat membantu karyawan mencegah kecelakaan dan penciptaan lingkungan kerja yang segar dapat mengarahkan mental karyawan yang stabil.

### **2.1.1.4. Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017), Indikator-indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Instruktur

Pelatih dalam suatu pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi kepada pegawai harus memiliki kemampuan yang memuaskan sesuai dengan bidangnya.

#### 2. Materi

Materi penyiapan SDM yang akan menjadi materi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai yang akan dicapai oleh organisasi.

#### 3. Peserta

Pegawai yang mengikuti pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap atau staf yang mendapatkan rekomendasi.

#### 4. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang dilakukan harus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai agar pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal.

#### 5. Metode

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

### **2.1.1.5. Metode-Metode Pelatihan**

Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai, obsesi serta memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan perlu dilakukan untuk pegawai agar dapat menggunakan berbagai alternatif metode-metode pelatihan atas kategori, yaitu:

#### **1. Informational Methods**

Informational methods biasanya menggunakan pendekatan satu arah, dimana metode ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan, atau sikap tertentu.

#### **2. Experiential Methods**

Metode ini menggunakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat tersedia, seperti komputer, guna menambah keterampilannya.

### **2.1.1.6 Jenis-Jenis Pelatihan**

Jenis pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan keahlian interpersonal, meliputi: kepemimpinan, pelatihan, komunikasi, pembangunan tim, keragaman, dan kesadaran budaya serta keahlian interpersonal yang lainnya.
2. Pelatihan teknis, meliputi: pelatihan produk dan pengetahuan, proses penjualan, teknologi informasi, penerapan komputer, keahlian teknik lain untuk melakukan pekerjaan tertentu.
3. Pelatihan bisnis meliputi, keuangan, pemasaran, kemampuan berproduksi, kualitas, rencana strategi, budaya organisasi.
4. Mandatory meliputi, keamanan, kesehatan, dan keluhan hukum lainnya.
5. Manajemen kinerja meliputi, pelatihan apa saja untuk membantu karyawan individu

meningkatkan kinerja pekerjaannya.

6. Mengatasi masalah atau pengambilan keputusan meliputi, pendefinisian masalah, menilai penyebab, kreatifitas dalam mengembangkan alternatif, menganalisis alternatif, memilih solusi.
7. Personal meliputi, perencanaan karir, manajemen waktu, kebijakan, keuangan personal, pembicaraan uang.

## **2.1.2 Teori Tentang Pengembangan Karir**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Program pengembangan terhadap pegawai perlu dilakukan secara berencana dan berkesinambungan, agar pengembangan ini dapat dilaksanakan secara baik. Sedarmayanti (2016) pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari teori konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Busono (2016) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan tersedianya pengembangan belajar, melakukan program training yang meliputi, perencanaan, evaluasi dan penyelenggaraan atas program-program tersebut (Armstrong, 2016: 79). Selanjutnya menurut Sutrisno (dalam Afik, 2017) pengembangan karir adalah suatu peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai kinerja. Menurut Iswanto (2018) pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang dirangkai untuk mencapai kinerja yang telah ditargetkan.

Berdasarkan beberapa definisi pengembangan karir menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan pengembangan karir adalah suatu proses kegiatan pendidikan, atau program training yang meliputi perencanaan, evaluasi dan penyelenggaraan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja.

### **2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Busono (2016) bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan dalam program pengembangan yaitu:

#### **1. Prestasi Kerja Pegawai**

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik.

#### **2. Kedisiplinan Pegawai**

Jika kedisiplinan pegawai setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

#### **3. Pengetahuan Pegawai**

Setelah mengikuti pengembangan karir tingkat pengetahuan pegawai akan meningkat dan hal ini mempermudah pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

### **2.1.3 Teori Tentang Fasilitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana.

Moenir (2015) menyatakan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Moekijat, (2015: 155) fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari dalam Setiyaningrum (2017: 12) fasilitas kerja merupakan penyedia perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan bagi penggunaanya, sehingga kebutuhan

pengguna fasilitas dapat terpenuhi. Menurut Wahyuni (2014) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk membantu pegawai agar lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengertian diatas pengertian fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang digunakan, ditempati, dipakai oleh pegawai yang dapat memproses suatu masukan atau keluaran yang diinginkan yang dapat mencapai kelancaran pekerjaan.

### **2.1.3.2 Indikator Fasilitas Kerja**

Indikator Fasilitas Kerja Menurut Moenir (2015) fasilitas kerja antara lain:

#### 1. Fasilitas Alat Kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses kerja. Dalam bekerja sehari-hari seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.

#### 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini merupakan sebagai alat pelancar serta alat bantu sebagai pekerja.

#### 3. Fasilitas Sosial

Merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah dinas, mess, kendaraan. Dengan penyediaan dan pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi.

### **2.1.4 Teori Tentang Kinerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan

pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Baron dalam Wibowo, 2018). Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja yang sudah diberikan oleh para ahli seperti yang diatas kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, serta suatu hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didasarkan pada pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Adapun Penilaian Kinerja Pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Sistem Penilaian Kinerja berdasarkan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai tolak ukur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa instrumen pengukuran kinerja adalah alat yang dipakai dalam mengukur penilaian kinerja individu pegawai sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah perilaku dan sikap kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

2. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan etika, nilai dan norma dalam organisasi.

3. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan sikap untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri.

4. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

5. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerja dan instansi lain untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan skripsi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang disajikan pada tabel 2.1

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Irwan Sutandi, Hardiansyah, dan Lin yansyah	Pengaruh pelatihan, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,383 dengan nilai sig. 0,000 < 0,10, begitu juga dengan variabel pengembangan karir dan variabel fasilitas kantor juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, dan Hendra N. Tawas	Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan 4 Cabang Manado kerja berpengaruh signifikan

			terhadap kinerja karyawan
3.	Ricardo Gianluigi Tindi, Victor P.K Lengkong dan Lucky O.H Dotulog	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) SAM RATULANGI INTERNATIONAL AIRPORT MANADO	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pelatihan, t hitung (1.446) dan nilai signifikansi (0,154) > 0,05, begitu juga dengan variabel pengembangan karir tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan pengujian parsial untuk pengembangan karir, thitung (0,753) dan nilai signifikansi (0,650) > 0,05. dan variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan
4.	Achmad Rozi, dan Ayu Puspitasari	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,902 > 1,995). Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,3%, uji

			<p>hipotesis diperoleh <math>t</math> hitung <math>&gt;</math> <math>t</math> tabel atau (<math>7,973 &gt; 1,995</math>). Pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi <math>Y = 6,909 + 0,396X_1 + 0,449X_2</math>. Kontribusi pengaruh sebesar 65,2%, uji hipotesis diperoleh <math>F</math> hitung <math>&gt;</math> <math>F</math> tabel atau (<math>62,758 &gt; 2,740</math>)</p>
5.	Taufik Arif Habibi, Junaidi Mustapa Harahap, Sri Ayla	Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan	<p>Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini diuji berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh <math>Y = 20,273 + 0,355 X_1 + 0,218 X_2</math>. Secara simultan beban pelatihan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pasukan Pemadam Kebakaran dengan memperoleh <math>F</math> hitung (<math>7,038</math>) <math>&gt;</math> <math>F</math> tabel (<math>3,10</math>) dan taraf signifikansi <math>0,001 &lt;</math> <math>0,05</math>. Hasil uji determinasi</p>

			menunjukkan bahwa sebesar 14,1% kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan fasilitas, sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
--	--	--	---

**Sumber:** Diolah oleh penulis

### 2.1.6 Kerangka Berpikir

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah memberikan pelatihan, pengembangan karir, dan melengkapi fasilitas kerja yang sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat sistematis kerangka berpikir penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan . Pelatihan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pemberian pelatihan sangat penting bagi pegawai, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi pegawai terhadap pekerjaan. Pemberian pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutandi, Hardiansyah dan Lin Yan Syah (2022) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat. Selanjutnya Syifa Umra Syitah dan Nasir (2019) juga menarik kesimpulan dimana Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Keutapang.

## 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu proses kegiatan pendidikan, atau program training yang meliputi perencanaan, evaluasi dan penyelenggaraan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang memperoleh pengembangan karir dapat meningkatkan pengalaman dan keterampilan agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Hal tersebut didukung dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutandi, Hardiansyah dan Lin Yan Syah (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat. Selanjutnya Achmad Rozi dan Ayu Puspitasari (2021) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

## 3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017) fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh pegawai. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap untuk membawa pegawai dalam rangka lebih produktif dan berkembang demi kemajuan instansi, adanya fasilitas kerja yang tersedia dikantor sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Hal tersebut didukung dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutandi, Hardiansyah dan Lin Yan Syah (2022) menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Lahat. Selanjutnya Taufik Arif Habibi, Junaidi Mustapa

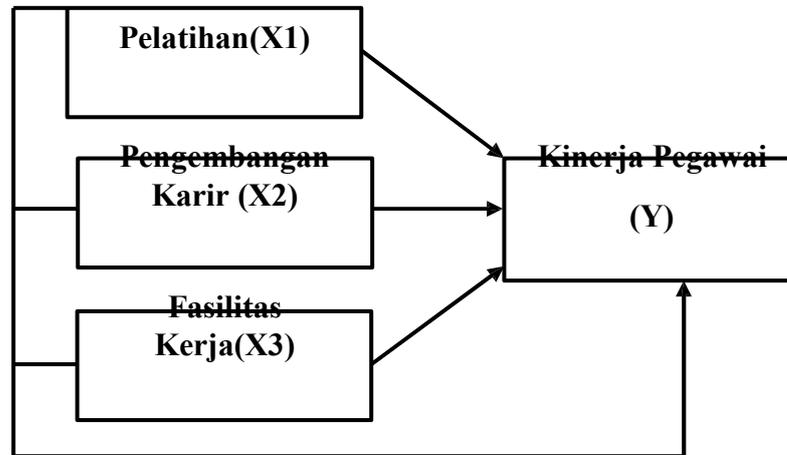
Harahap, dan Sri Ayla (2021) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasukan pemadam kebakaran di Labuhanbatu Selatan.

#### 4. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

Uji simultan ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2018). Simultan adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel-variabel bebas jika digabungkan terhadap variabel terikat. Dalam istilah statistik pengaruh simultan sendiri digambarkan dengan uji F. Ketentuan dan penerimaan hipotesis dapat juga dilakukan dengan cara melihat F hitung dan F tabel (Ghozali, 2013 ).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengembangan karir juga kegiatan yang dapat membantu pegawai untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan yang terjadi ditempat pekerjaannya contoh seperti perkembangan teknologi. Fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang dipakai untuk melancarkan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini didukung dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutandi, Hardiansyah dan Lin Yan Syah (2022).

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam teori terkait, maka peneliti menentukan kerangka konsep penelitian yaitu independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Fasilitas ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Maka berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1

### Kerangka Berpikir

#### 2.1.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan, rumusan masalah, kajian teori dan model kerangka pikir yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sumatera Utara
4. Pelatihan, Pengembangan Karir dan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) “Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakn di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM) yang beralamat di Jl. Ngalengko No.1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2022 sampai selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah termasuk widyaiswara yang ada dikantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 76 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 76 responden yaitu pegawai yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan

teknik sampel jenuh berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) yang mengatakan bahwa sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi 76 orang, maka tidak dilakukan penarikan Sampel.

### **3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer diperoleh dari wawancara (*Interview*) dan daftar pertanyaan (*Questionnaire*). Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (questioner).
- b. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi. Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2013)

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu :

1. Daftar pertanyaan

(*Questionnaire*) yang diberikan kepada PNS dikantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik yang lain. Teknik observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis. Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda).

3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari Pelatihan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), fasilitas kerja ( $X_3$ ), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

**Tabel 3. 1**

#### Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Pelatihan ( $X_1$ )	Pengertian pelatihan menurut Mangkunegara Pelatihan adalah suatu proses pelatihan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Bahan Pelatihan</li> <li>3. Peserta Pelatihan</li> <li>4. Tujuan Pelatihan</li> <li>5. Metode Pelatihan</li> </ol>	Skala likert
Pengembangan Karir( $X_2$ )	Menurut Busono pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Kedisiplinan Pegawai</li> <li>3. Pengetahuan pegawai</li> </ol>	Skala likert

Fasilitas kerja (X <sub>3</sub> )	Moenir menyatakan fasilitas kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.	1.Fasilitas Alat Kerja 2.Fasilitas Perlengkapan Kerja 3.Fasilitas Sosial	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Orientasi Pelayanan 2.Integritas 3.Komitmen 4.Disiplin 5.Kerja Sama 6.Kepemimpinan	Skala Likert

**Sumber:** Diolah oleh penulis

Instrumen penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai pelatihan pengembangan karir, fasilitas dan kinerja berbentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Skala liker digunakan sebagai alat mengukur sikap, Pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Pada setiap jawaban akan diberikan Skor atau nilai. Skor atau nilai dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Uji Validitas Menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini adalah kuesioner. Nilai  $r$  tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows*, dengan kriteria pengujian:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiono konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut *reliable*.

2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak *reliable*
  - a. Jika nilai *Chronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka *reliable*.
  - b. Jika nilai *Chronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka tidak *reliable*.

Menurut Pryatno (2013:30) variabel dikatakan baik jika nilai Chronbach's Alpha  $>$  dari 0,6.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan dalam menguji asumsi klasik penelitian ini, yaitu:

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Pada uji normalitas dapat dilakukan uji one simple kolmogorov smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2012:160-161).

#### 3.7.2 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik heteroskedasitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan melihat ada pola tertentu yang teratur, Maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu y yang tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3.7.3 Uji Multikolineritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*varice inflation factor*). Kedua nilai ini menunjukkan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih dari tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai umum yang digunakan melihat adanya multikoloniaritas adalah nilai Tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan, pengembangan karir dan fasilitas) terhadap variabel terikat (kinerja), dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS *for windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya yakni:

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

Keterangan:

y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
	= Pelatihan
	= Pengembangan Karir
X <sub>3</sub>	= Fasilitas
b <sub>1</sub>	=Koefisien regresi pelatihan
b <sub>2</sub>	=Koefisien regresi pengembangan
b <sub>3</sub>	=Koefisien regresi fasilitas
e	= Kesalahan atau eror

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen lain konstan. Signifikan pengaruh dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk tabel  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk tabel  $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang akan di uji adalah :

1. Pelatihan ( $X_1$ )

$H_0 : b_1 = 0$

Artinya, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

$H_1 : b_1 \neq 0$

Artinya, ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

2. Pengembangan Karir ( $X_2$ )

$H_0 : b_2 = 0$

Artinya, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

$H_1 : b_2 \neq 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

3. Fasilitas ( $X_3$ )

$H_0 : b_3 = 0$

Artinya, variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

$H_1 : b_3 \neq 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$  : ditolak dan  $H_1$  diterima jika,  $f_{hitung} > f_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$  : diterima dan  $H_1$  ditolak jika,  $f_{hitung} < f_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0$  : Pelatihan, pengembangan Karir dan fasilitas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

$H_1$  : Pelatihan, Pengembangan Karir dan Fasilitas secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumatera Utara.

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada dasarnya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.