

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

ABRAR HANIF

NPM: 185210525

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR

OLEH:

ABRAR HANIF

185210525

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Populasi pada penelitian ini sebanyak 33 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* dimana sebagian populasi dijadikan sampel sebanyak 30 pegawai. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linear berganda menggunakan *Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori sedang, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja

ABSTRACT

***THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDUSTRY AND MANPOWER
DEPARTMENT OF KAMPAR DISTRICT***

By:

ABRAR HANIF

185210525

***Faculty of Economics and Business
Islamic University of Riau Pekanbaru***

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at the Department of Industry and Manpower of Kampar Regency. The population in this study were 33 employees. Sampling using the purposive sampling method where some of the population was sampled as many as 30 employees. The types and sources of data are primary and secondary data, while the data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is multiple linear regression test using Smart PLS. The results of this study indicate that training and career development have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Industry and Manpower of Kampar Regency. The level of relationship between the two variables is in the medium category, which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.

Keywords: Training, Career Development and Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu shalawat beriringkan salam juga dikirimkan kepada rasul junjungan alam yakni Baginda Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
8. Teristimewa saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang tercinta Papa KAMAL IDRIS S.E dan Mama R. SRI KURNIA REPELITA S.Pd Adik Saya MAYSA THAHIRA serta keluarga Besar (ALM.) H HASAN BASRI ISMAIL DAN (ALM.) H M.YUNUS yang telah mencurahkan kasih sayang, perhatian, dukungan, pengorbanan, serta mendoakan yang tiada hentinya selama ini hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Terimakasih kepada kekasih hati saya AGMEL FORTUNA AMd.Kes yang telah menemani. memberi support, perhatian dan kasih sayang serta mendoakan saya dalam penyusunan skripsi ini semoga segala keinginan dapat dicapai bersama.

10. Saya ucapkan terimakasih untuk teman saya Adhe Fadli Farhan S.IP yang telah membantu dan mensupport saya dalam menyelesaikan skripsi. serta teman seperjuangan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu dimana selama ini telah berjuang menyelesaikan skripsi bersama-sama.

11. Pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terimakasih.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, 5 Agustus 2022

Penulis

ABRAR HANIF

NPM. 185210525

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penelitian.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Pelatihan	14
2.1.1 Pengertian Pelatihan	14
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.3 Indikator pelatihan	16
2.2 Pengembangan Karir	17
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	17

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir	19
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	20
2.3 Kinerja Pegawai	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	23
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	25
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Pemikiran	31
2.6 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Lokasi Penelitian	33
3.2 Operasional Variabel	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR.....	44
4.1 Sejarah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	44
4.2 Visi Misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	46
4.3 Struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	48

4.4 Aktivitas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 50

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52

5.1 Karakteristik Responden..... 52

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia 52

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 54

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 55

5.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas 56

5.2.1 Uji Validitas..... 56

5.2.2 Uji Reliabilitas 58

5.3 Analisis Deskriptif..... 60

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan..... 60

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir..... 68

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai..... 78

5.4 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 91

5.4.1 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*..... 91

5.4.2 Uji Hipotesis 95

5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data..... 97

5.5.1 Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 97

5.5.2 Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	98
5.5.3 Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	99
BAB VI PENUTUP	101
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Komposisi Pegawai Masing-Masing Bagian pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	2
Tabel 1. 2 Data Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 2021	4
Tabel 1. 3 Data Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	33
Tabel 5. 1 Tingkat Usia Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	53
Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.....	53
Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	54
Tabel 5. 4 Masa Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	55
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity).....	57
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 5. 7 Tanggapan responden mengenai Keterampilan public speaking pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	60

Tabel 5. 8 Tanggapan responden mengenai Kemampuan untuk mengkonsepkan sebuah pelatihan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	61
Tabel 5. 9 Tanggapan responden mengenai Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	62
Tabel 5. 10 Tanggapan responden mengenai Melaksanakan rencana pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	63
Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai Menetapkan tujuan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	64
Tabel 5. 12 Tanggapan responden mengenai Menyiapkan rencana pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	65
Tabel 5. 13 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Pelatihan (X1) Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	66
Tabel 5. 14 Tanggapan responden mengenai Menilai potensi diri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	69
Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai Mencari dan menganalisa peluang karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	70
Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai Menyusun langkah perencanaan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	71

Tabel 5. 17 Tanggapan responden Meningkatkan skill pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	72
Tabel 5. 18 Tanggapan responden mengenai Mengevaluasi diri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	73
Tabel 5. 19 Tanggapan responden terkait Mengembangkan jaringan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	74
Tabel 5. 20 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X2) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	75
Tabel 5. 21 Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	79
Tabel 5. 22 Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	80
Tabel 5. 23 Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	81
Tabel 5. 24 Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	82
Tabel 5. 25 Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	83
Tabel 5. 26 Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	84

Tabel 5. 27 Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	85
Tabel 5. 28 Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	86
Tabel 5. 29 Tanggapan responden terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	87
Tabel 5. 30 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	88
Tabel 5. 31 <i>R- Square Adjusted</i>	92
Tabel 5. 32 <i>f-square</i>	93
Tabel 5. 33 <i>Direct Effect</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 34 <i>Total Effect</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 35 <i>Outer Loading (Measurement Model)</i>	93
Tabel 5. 36 <i>Cronbach Alpha & Composite Reliability</i>	95
Tabel 5. 37 Pengujian Hipotesis 1	96
Tabel 5. 38 Pengujian Hipotesis 2	96
Tabel 5. 39 Pengujian Hipotesis 3	97

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 31
- Gambar 4. 1 Struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Dalam situasi yang penuh kompetisi saat ini sebuah instansi maupun perusahaan berupaya untuk dapat bertahan dan berkembang, yakni dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak organisasi yang amat penting untuk produktivitas sumber daya manusia.

Bagi pegawai pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan dalam suatu pekerjaan. Pemberian pelatihan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga meminimalisir waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk memperbaiki kinerja pegawai dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan sebuah instansi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan mencapai tujuan instansi semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa

mengakibatkan kemunduran bagi instansi tersebut. Kinerja ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan instansi atau perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar merupakan bagian perangkat daerah yang berperan membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Rencana kerja yang di capai oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.

Tabel 1. 1
Data Komposisi Pegawai Masing-Masing Bagian pada Dinas Perindustrian dan
Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	BAGIAN/BIDANG	JUMLAH (ORANG)
1	Kepala Dinas Perinaker Kab. Kampar	1
2	Sekretaris Perinaker	1
3	Bidang Pengembangan Potensi Industri	1
4	Bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja	1
5	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Industri Kecil Menengah	1
6	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	1
7	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	12

8	Staff Fungsional Perencana	1
9	Sub Bagian Keuangan dan Aset	1
10	Pengawas Ketenagakerjaan Muda	4
11	Analisis Kebijakan Muda	2
12	Asesor Manajemen Mutu Industri Muda	1
13	Mediator Hubungan Industrial Muda	2
14	Pengelola Data Kepegawaian	1
15	Administrasi Persuratan	1
16	Pengelolaan Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1
17	Bendahara	1
TOTAL		33

Sumber: Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, 2022

Keberhasilan pencapaian sasaran ini diukur melalui pencapaian 1 (satu) indikator kinerja sasaran yang dikembangkan dari indikator kinerja program/ kegiatan Renstra untuk tahun 2021 Indikator kinerja sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya. Analisis pencapaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja nyata (realisasi) dengan kinerja yang direncanakan. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan antara rencana dengan realisasi untuk masing-masing kelompok indikator, yaitu indikator kinerja *Input*, *Output*, dan *Outcome* antara yang direncanakan (diharapkan) dengan realisasinya, atau antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Kemudian dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (*performance gap*) karena realisasi berbeda dengan yang direncanakan.

Dengan analisis ini dapat diketahui kelompok indikator mana yang tidak dapat mencapai rencana yang telah ditetapkan, sehingga dapat ditentukan tindakan

perbaikan yang harus dilakukan di masa mendatang. Analisis dilakukan atas pencapaian sasaran yang dipengaruhi oleh pelaksanaan kegiatan. Dalam tahun 2021, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar telah menetapkan 8 sasaran strategis yang dicapai melalui pelaksanaan 36 kegiatan Strategis. Semua kegiatan terdapat dalam proyek yang telah dianggarkan dalam APBD Kabupaten Kampar tahun 2021, dan merupakan komitmen Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dalam mengimplementasikan Rencana Strategis 2021.

Keberhasilan pencapaian sasaran ini diukur melalui pencapaian 4 (empat) indikator kinerja sasaran yang dikembangkan dari indikator kinerja program/kegiatan Renstra untuk tahun 2021 Indikator kinerja sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. 2
Data Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar 2021

No.	Indikator Kinerja Sasaran	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Peningkatan Pengawasan peredaran barang dan jasa	21 Kecamatan	21 Kecamatan	100
2.	Monitoring Penyaluran BBM dan LPG	19 SPBU, 9 Agen dan 60 Pangkalan LPG 3 kg	19 SPBU, 9 Agen dan 60 Pangkalan LPG 3 kg	100

3.	Pembinaan dan Pengawasan Perizinan	20 pelaku usaha industri dan 100 pelaku usaha perdagangan	20 pelaku usaha industri dan 100 pelaku usaha perdagangan	100
4.	Peningkatan pembinaan dan pengawasan alat ukur takar timbangan dan perlengkapannya (UTTP)	2 PKS, 2 Remilingkaret, 4 Peron TBS, 4 SPBU	2 PKS, 2 Remilingkaret, 4 Peron TBS, 4 SPBU	100
5.	Peningkatan Sarana dan Prasarana metrologi legal	1 paket peralatan standar uji	1 paket peralatan standar uji	100
6.	Pengawasan pupuk bersubsidi	7 distributor dan 50 pengecer serta 125 kelompok tani pupuk bersubsidi	7 distributor dan 50 pengecer serta 125 kelompok tani pupuk bersubsidi	100
7.	Pendataan pergudangan	3 kecamatan	3 kecamatan	100
8.	Pembangunan kantor kemetrologian (DAK)	1 unit	1 unit	100
9.	Monitoring ketersediaan distribusi barang kebutuhan pokok masyarakat	30 pasar	30 pasar	100

Sumber : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, 2022

Adapun pencapaian indikator kinerja program/kegiatan untuk mencapai sasaran ini dapat dilihat pada Formulir: PKK. Sasaran tersebut dicapai melalui pelaksanaan 1 (satu) program sesuai dengan tolok ukur Renstra, yaitu Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan. Indikator kinerja sasaran 7 yang telah

ditargetkan di Tahun 2021 seperti tabel III.7. dan kegiatan terlaksana sebesar **100%**.

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku pegawai tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Bentuk pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan melalui beberapa tahapan yang telah ditentukan, seperti pendidikan dan pelatihan, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan. Ketiga pola pengembangan karir tersebut bisa saling berhubungan dan keterkaitan satu dengan lainnya. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu dinas, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya. Sinambela menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh dinas dalam merencanakan karir pegawai.

Sedangkan menurut Dessler (1997), bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir sebagai

kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan Dinas. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri pegawai.

Pegawai juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan dinas. Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada Pegawai, dimana Pegawai yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian sebaliknya, sehingga Pegawai dapat terpacu untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai, terdapat permasalahan utama yang teridentifikasi dalam hubungannya dengan sistem penilaian kerja di dinas perindustrian yaitu kurang efektif dan dianggap sebagai formalitas saja, yang dimana prosedur pelatihan dan pengembangan karirnya itu masih banyak mengandung kontroversi karna unsur subyektivitas yang didominasi oleh persepsi atasannya saja, pengembangan karir hanya dilakukan oleh satu orang, yaitu atasan langsung yang memiliki kekurangan. Permasalahannya yaitu apabila atasan tersebut mempunyai hubungan yang kurang baik dengan pegawai yang akan melakukan pelatihannya tersebut, maka karirnya pun akan

kurang baik kepada pegawainya dan begitu sebaliknya. Hal ini menggambarkan kalau pelatihan dan pengembangan karir didasarkan atas hubungan antara atasan dan bawahan, bukan melihat kepada pelatihan dan pengembangan karir yang sering dilakukan pegawai tersebut.

Tabel 1. 3
Data Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar

NO	JABATAN/ PEKERJAAN	MULAI DAN SAMPAI	GOL. RUANG PENGGAJIAN	GAJI POKOK	SURAT KEPUTUSAN		
					PEJABAT	NOMOR	TANGGAL
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Kepala Seksi Inventarisasi dan Penerapan Standarisasi Produk Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kab. Kampar.	24 Maret 2016	Penata Tk.I (III/d)	Rp.	Bupati Kampar	SK.821.2/B KD- PKP/176	24 Maret 2016
2.	Kepala Seksi Pendataan Potensi dan Laporan Industri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.	17 Januari 2017	Penata Tk.I (III/d)	Rp.	Bupati Kampar	SK.821.2/B KD-PKP/24	17 Januari 2017
3	Keputusan Bupati Kampar tentang Pengangkatan Jabatan Administrasi Kedalam Jabatan Fungsional Melalui Mekanisme Penyetaraan Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar	31 Desember 2021	Penata Tk.I (III/d)	Rp.	Bupati Kampar	SK.821.2-707/XII/2021	31-12-2021

Sumber : Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, 2022

Permasalahan lain yang seringkali pegawai tidak mereka ketahui yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap dirinya. Pelatihan yang

dipakai untuk mengembangkan karir pegawai bagi yang belum melaksanakan pelatihan terhadap pegawai secara keseluruhan.

Hal itulah yang menjadi pemicu karir pegawai yang kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Sehingga menjadikan Sistem pelatihan dan pengembangan karir ini yang tidak lengkap dan menyeluruh yang akan mengakibatkan terjadinya kekecewaan dan ketidakpuasan bagi beberapa pihak yang akan dikembangkan karirnya tersebut. Hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja kerjaka pegawai yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan itu sendiri, sehingga akan tergambar persepsi pegawai terhadap pelatihan pegawai yang tidak memuaskan yaitu dengan menurunnya karir pegawai.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KAMPAR.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar?

3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut maka dapat di rumuskan sejumlah masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.

1.3.2 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pembaca, adapun mafaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berarti dan menambah ilmu

pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, serta dapat digunakan sebagai pemahaman diri, dan pengembangan karir bagi setiap pegawai.

2. Bagi Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar mengenai pentingnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian atau referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis untuk lebih lanjut.



1.4 Sistematika Penelitian

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah

singkat mengenai sejarah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan aktivitas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya pada kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Rolf P. Lynton dan Udai Pareek (1998).

Pengertian pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia: nardgio (2004), mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut:

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Nardgio (2004) menjelaskan bahwa pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli di atas sering dijadikan acuan dalam riset-riset manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri, dan administrasi. Definisi- definisi para ahli tersebut dapat dengan lengkap mendeskripsikan mengenai arti dan tujuan pelatihan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan diperlukan bagi seorang pegawai sebagai tambahan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun faktor-faktor diperlukannya pelatihan sebagai berikut:

1. Kualitas

Angkatan Kerja Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas di sini berarti kesiapsediaan dan potensi dan potensi angkatan kerja yang ada.

2. Persaingan

Dinas harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di setiap organisasi. Agar dapat memenangkan persaingan, dinas harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik.

3. Organisasi/Dinas yang Cepat dan Terus-Menerus

Didunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang.

4. Masalah Alih Teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke

teknologi lainnya.

5. Perubahan Demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia, maka pelatihan membutuhkan untuk melatih pegawai yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja secara harmonis.

2.1.3 Indikator pelatihan

Menurut Mangkunegara ada beberapa indikator-indikator pelatihan di antaranya:

1. Instruktur

Memperingatkan pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi yang ingin diberikan sesuai

dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Tujuan yang ditentukan oleh pelatihan khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karirdan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai denganjalur atau jenjang organisasi. Ardana, dkk (2012 : 117).

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa

organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Marihot Tua Efendi Hariandja(2002 : 219) Menurut Ardana. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapapunbaiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat

diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Memberikan mereka sebuah kesempatan untuk aktualisasi diri mengembangkan dan mencapai potensi mereka. Sebagian besar karyawan memahami bahwa (bila tiba harinya) paling tidak mereka akan dapat lebih mudah dipasarkan. (Gary Dessler, 2005 : 47)

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Gery dan Sagala menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan Karir Pegawai

Harus dapat merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir Yang Didukung Oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai

tetapi juga pada peranan dan bimbingan manager serta departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran:

- A. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi di waktu mendatang apabila memang memenuhi syarat.
- B. Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih.
- C. Untuk mengidentifikasi tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh pegawai dalam merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu pegawainya untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Pengetahuan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi. (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2002 : 219)

Di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada berbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir. Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu:

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang saling menguntungkan, sehingga pada saat demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi dilapangan.

2. Personalita pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3. Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji

dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6. Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

9. Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka,

partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang. (Wahibur Rokhman, 2011: 81-84)

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja Pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Moehariono (2012: 69)

Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja pegawai atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika. 2006 : 121-122).

Yuwalliatin (dalam mangkunegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan tentang kegiatan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
2. Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suparyadi, indikator untuk mengukur karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh pegawai dalam membuat barang untuk dikonsumsi oleh konsumen. Kuantitas atau hasil kerja karyawan diukur dengan menghitung besaran presentasi kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh dinas, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target atau sebaliknya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan spesifikasi dari barang, misalnya bahan baku, desain dan manfaat dari barang yang dihasilkan pegawai dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh dinas. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran presentasi kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh dinas, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai target ataupun sebaliknya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi target waktu yang telah ditentukan oleh dinas. Target waktu yang telah ditentukan oleh dinas dapat diukur dengan jam, hari atau bulan dalam melaksanakan tugasnya dari awal sampai akhir.

4. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan kemampuan pegawai untuk mengembangkan ide guna memperlancar dalam melaksanakan tugasnya dan mengatasi masalah yang timbul. Untuk mengukur kreativitas ini menggunakan tingkat intensitas dari ide-ide baru yang dikeluarkan oleh pegawai dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugasnya.

5. Kerja Sama

Kerja sama merupakan perilaku pegawai dalam berhubungan dengan pemimpin dan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan pemimpin maupun rekan kerja, seperti ada atau

tidaknya konflik antar pegawai, saling membantu dan berbagi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1.	Akmad jafar (2020)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas BKPSDM KAB.GOWA.	Pelatihan, pengembangan karir.	Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan pada bank BRI Syariah KC Madiun. Secara parsial diketahui bahwa variable pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa, itu artinya semakin baik pemahaman pegawai mengenai arti pentingnya pengembangan karir, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya jika pegawai tidak memahami tentang pengembangan karirnya yang ada akan

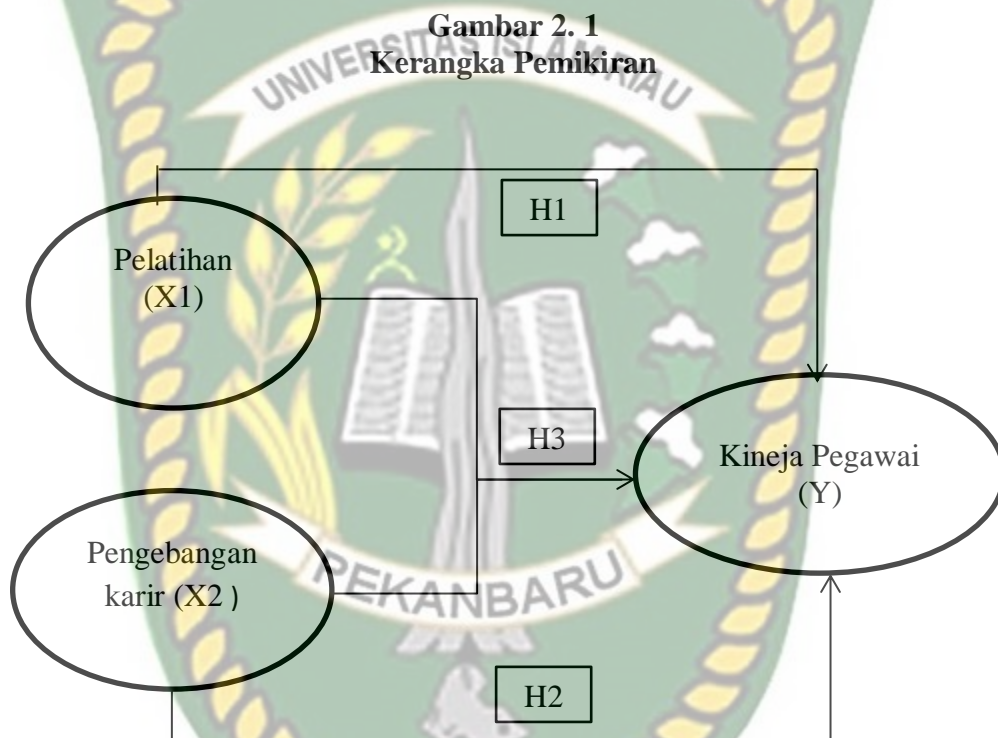
				menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang baik.
2.	Reza wibita alfaino (2019)	Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Provinsi Maluku utara.	Pelatihan, pengembangan karir, kompetensi, kinerja pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Feberpin Erganta Tarigan, Kristanty (2019) Marina Natalia Nadapdap (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Kesbangpol Lombok.	Pelatihan, disiplin, pengembangan karir,	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan Adjusted R- Square diperoleh hasil bahwa kontribusi pelatihan dan pengembangan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah sebesar 44.8%, sementara 55.2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti reward and punishment, kompensasi, dan disiplin kerja Kesbangpol Lombok.
4.	Suci septia Ningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka kesimpulan yang akan diambil dalam penelitian ini adalah:

		pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu		Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu
5.	Windi Reovani (2020)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Boyolali	Pelatihan, pengembangan, pengembangan karir, kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersamaan pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Boyolali

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut di atas, kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Mangkunegara (2015)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Kampar.

H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.

H3: Diduga pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di Dinas perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten JL.Prof M. Yamin SH NO 278 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dan waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan maret sampai dengan mei 2022.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Pelatihan (X1) Mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu. Udai pareek (1998)	Instruktur. Peserta.	Keterampilan public speaking. Kemampuan untuk mengkonsep sebuah pelatihan. Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi. Melaksanakan rencana. Menetapkan tujuan. Menyiapkan rencana.	Ordinal
2.	Pengembangan Karir (X2) Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu	Perencanaan Karir Pegawai	Menilai potensi diri. Mencari dan menganalisa peluang karir. Menyusun langkah perencanaan karir Meningkatkan skill.	Ordinal

	rencana karir dan peningkatan. Ardana (2012).	PengembanganKari r Individu.	Mengevaluasi diri. Mengembangkan jaringan.	
3.	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Moehariono (2012)	Kualitas Kuantitas Waktu	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan Rapi dalam bekerja Bertanggungjawab dalam bekerja Jujur dalam bekerja Mampu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu Mampu memanfaatkan waktu kerja dengan baik	Ordinal

Sumber: Data Olahan, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi obyek/subyek yang mempunyai kapasitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi itu (Sugiyono 2012).

Populasi pada penelitian adalah semua pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kampar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Kampar yang berjumlah 33 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sebagian populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Data primer

Sumber data primer diperoleh dari pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang berjumlah 33 orang sebagai sampel dari penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari dokumen Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berupa data jumlah pegawai, profil dan struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, penelitian terdahulu dan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Yaitu penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Peneliti melakukan wawancara Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk memperoleh data apabila data yang diperoleh dalam metode dokumentasi belum jelas.

3.5.2 Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara, menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden ataupun pegawai. Adapun prosedur

dalam metode pengumpulan data ini yaitu, membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti.

3.5.3 Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasan.

3.5.4 Studi Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori yang relevan, dan literatur lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variable penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 30 responden (Pertwi & Sharif, 2019).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM

dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu: Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik = Skor 5
- b. Jawaban Setuju/Baik = Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik = Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik = Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik = Skor 1

3.6.1 Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dengan rumus product moment dengan bantuan program Smart PLS. Hasil analisis perhitungan validitas butir (hitung r) dikonsultasikan dengan harga kritik r product momen, pada taraf

signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program Smart PLS 3.0.

3.6.3 Uji secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel. Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< \alpha$ (0,05), maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> \alpha (0,05)$, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.4 Uji (Uji-F)

Pengukuran f-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (f-square) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak

3.6.5 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau

pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut :

0.00 - 0.199 Sangat Rendah

0.20 - 0.399 Rendah

0.440 - 0.599 Sedang

0.60 - 0.799 Kuat

0.80 - 1.000 Sangat Kuat

3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (r^2) adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

3.6.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*).

3.6.6.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*.

3.6.6.3 Uji Hipotesis

Penguji hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.6.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X_1 (Pelatihan) pengaruh X_2 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X_1 terhadap Y mempunyai Koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X_1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y mempunyai koefisien $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (*Original sample/O*) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah signifikan.

3.6.6.5 Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y.



BAB IV

GAMBARAN UMUM DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR

4.1 Sejarah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Sejak Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia terwujud, wewenang pembinaan dan pengembangan sektor industri maupun perdagangan, mengalami perubahan-perubahan, seiring perkembangan politik dalam negeri dan tatanan pemerintahan serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditempuh oleh kabinet yang bersangkutan. Dengan terbentuknya kabinet Republik Indonesia I yang menganut sistem presidensial pada tanggal 19 Agustus 1945, wewenang dan tanggung jawab pembinaan sektor industri dan sektor perdagangan berada pada satu atap yaitu Kementerian Kemakmuran yang dipimpin oleh Ir. Surachman Tjokroadisurjo hingga berakhirnya tugas kabinet ini pada tanggal 14 November 1945.

Waktu terus bergulir kemudian terbentuklah Kabinet Sjahrir I sampai III dimana wewenang dan pembinaan serta tanggung jawab sektor industri dan sektor perdagangan kembali pada Kementerian Kemakmuran yang dipimpin oleh Dr. A.K Gani. Kabinet Halim (R.I Yogyakarta) berjalan sejak tanggal 21 Januari 1950 sampai dengan tanggal 6 September, sektor perdagangan dan sektor industri menjadi satu

Kementerian Perdagangan dan Perindustrian kembali dan dipimpin oleh Mr. Tandiono Manu.

Kabinet Hatta kembali memimpin kabinet dengan sistem parlementer, sektor Industri dan sektor perdagangan masuk dalam wewenang dan tanggung jawab Kementerian Kemakmuran yang dipimpin oleh Ir. Djuanda, pada masa pemerintahan Republik Indonesia Serikat.

Pada tanggal 6 Desember 1950, terbentuklah Kabinet Natsir, Kementerian Perdagangan dan Perindustrian pada waktu dipercayakan kepada Dr. Sumitro Djojohadikusumo. Masa Kementerian Perekonomian berlangsung selama 5 Tahun, yaitu sampai Kabinet Ali Sastroamijoyo II berakhir tanggal 9 April 1957. Ketika terbentuk Kabinet Karya yang dipimpin oleh Ir. Djuanda, sektor industri dan sektor Perdagangan dipisahkan dalam Kementerian tersendiri, yaitu sektor perdagangan masuk kedalam Kementerian Perdagangan yang dipimpin oleh Prof. Drs. Sumardjo dan sektor industri dibina oleh Menteri Perindustrian yang dijabat Ir. F.J Inkiriwang yang berakhir pada tanggal 22 Juli 1959.

Pada suasana Orde Baru, Kabinet Ampera berlangsung sampai dengan 17 Oktober 1967, dimana Brig.Jen M. Yusuf ditetapkan sebagai Menteri Perindustrian Dasar, Ringan, dan Tenaga, Sedangkan sebagai Menteri Perindustrian Tekstil dan Kerajinan Rakyat adalah Ir. H.M Sanusi dan sebagai Menteri Perdagangan masih dijabat oleh May.Jen Ashari Danudirdjo.

Kabinet Pembangunan I-V dengan sistem Presidensiil dibentuk pada tanggal 6 Juni 1968 sampai 19 Maret 1993. Sementara pada Kabinet Pembangunan V terdapat Menteri Muda Perindustrian yang dijabat oleh Ir. T. Ariwibowo, sedangkan jabatan Menteri Perdagangan dijabat oleh Dr. Arifin Siregar dan sebagai Menteri Muda Perdagangan ditetapkan Dr. J Soedrajat Djiwandono. Memasuki Kabinet Pembangunan VI yang masa baktinya dimulai tanggal 19 Maret 1993 sampai dengan 19 Maret 1998, Ir. T. Ariwibowo ditetapkan sebagai Menteri Perindustrian menggantikan Ir. Hartarto yang diangkat sebagai Menko Prodis.

Pada Orde Reformasi, Kabinet Pembangunan berlangsung sampai dengan 19 Maret 1998, Departemen Perindustrian dan Perdagangan mengalami beberapa kali perubahan kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan situasi politik pemerintahan yang mengacu pada era keterbukaan. Pada tahun 1999 mulai dicetuskanlah mengenai otonomi daerah dimana pengelolaan instansi Pemerintahan diserahkan sepenuhnya kepada daerah dengan tetap dibawah koordinasi pemerintahan pusat. Namun Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan yang dulunya dinamakan Kantor Wilayah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar, berubah menjadi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar.

4.2 Visi Misi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

4.2.1 VISI

“Terwujudnya Industri yang tangguh dan Tenaga Kerja Terampil dan Profesional Serta Berdaya saing tahun 2022.”

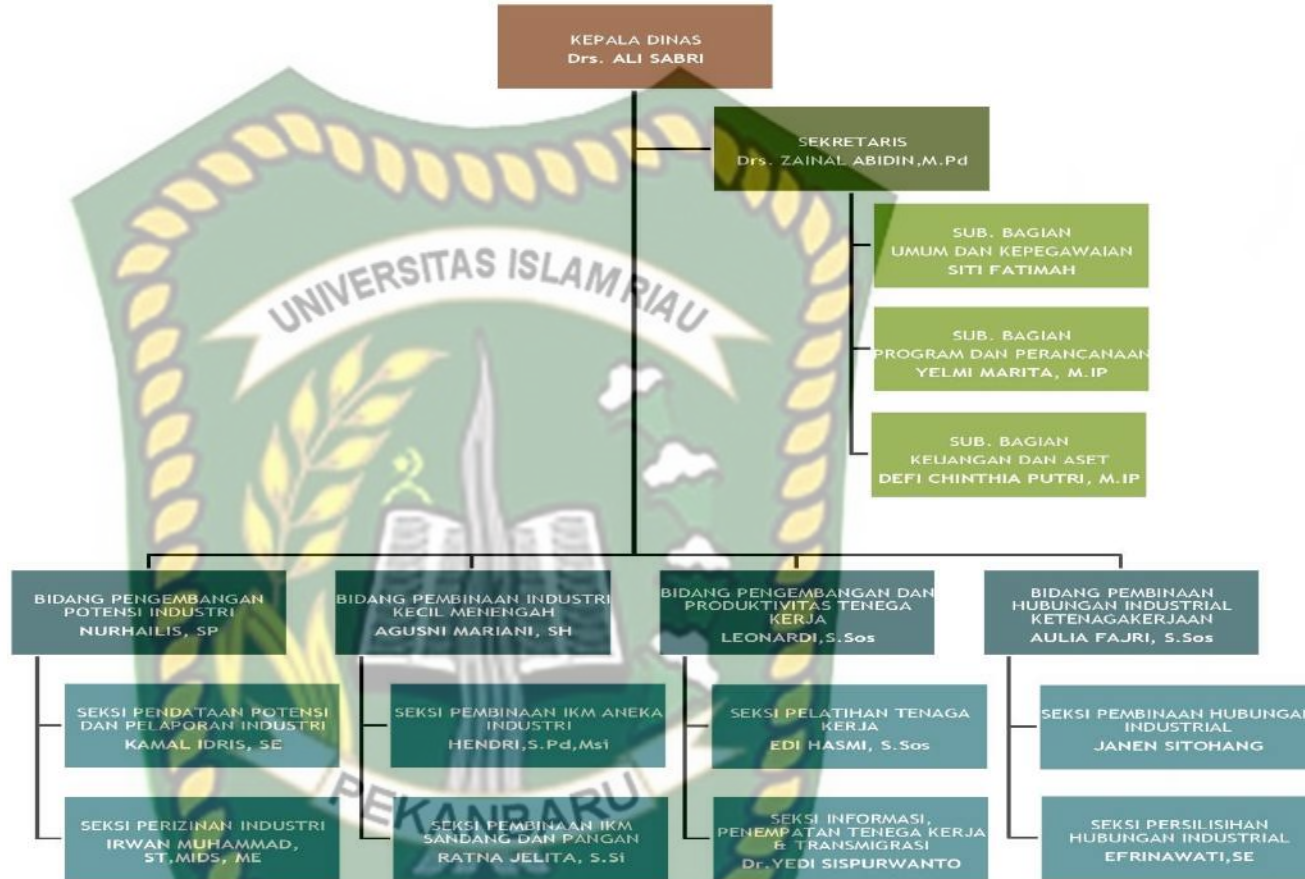
4.2.2 MISI

1. Mewujudkan pelayanan prima di lingkungan internal maupun eksternal organisasi.
2. Mendorong tumbuhnya wirausaha baru IKM dan bursa tenaga.
3. Meningkatkan perkembangan usaha IKM dengan pembinaan, penyuluhan dan promosi melalui sentra-sentra IKM dan pengurangan pengangguran melalui peningkatan tenaga kerja yang terampil.
4. Mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan kawasan industri kampar yang kondusif dan berdaya saing melalui peningkatan keterampilan sarana dan prasarana teknologi.
5. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang berdaya saing.
6. Peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui balai pelatihan kerja yang madani dan profesional.

4.3 Struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Gambar 4. 1
Struktur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar





Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

4.4 Aktivitas Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Aktivitas yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar ialah sebagai berikut:

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
 - Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengelolaan informasi pasar kerja
4. Program Hubungan Industrial
 - Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
5. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - Perencanaan pengangguran dan evaluasi kinerja perangkat daerah
 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah

- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri
- Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota
7. Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota
- Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota
8. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional
- Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan statistik Smart PLS 3.0. Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya, Adapun tingkat usia pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 1
Tingkat Usia Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten
Kampar

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-25 Tahun	-	%
26-30 Tahun	-	%
31-35 Tahun	-	%
36-40 Tahun	5	16.67%
41-50 Tahun	25	83.33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 83.33%. Responden dengan rentang usia 36-40 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 16.67%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar didominasi dengan rentang usia 41-50 tahun.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. 2
Jenis Kelamin Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten
Kampar

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	16	53.33%
Perempuan	14	46.67%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sama banyak atau seimbang, jumlah laki-laki sebanyak 16 orang dengan presentase 53.33%. Sedangkan perempuan juga sama berjumlah 14 orang dengan presentase 46.67%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar antara laki-laki dan perempuan didominasi oleh laki-laki.

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain tingkat usia, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga menjadi pengaruh besar dalam kinerja para pegawai. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5. 3
Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	12	40%
S1	9	30%
S2	8	26.67%
S3	1	3.33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olahan data primer 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang dengan presentase 40%. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 9 orang dengan presentase 30%. Responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 8 orang dengan presentase 26.67%. Responden dengan latar belakang pendidikan S3 hanya ada 1 orang dengan persentase 3.33%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas bahwa pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar didominasi dengan latar belakang SMA/SMK Sederajat.

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain tingkat usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki masa kerja yang berbeda-beda, adapun masa kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dapat di lihat dari tabel berikut :

Tabel 5. 4
Masa Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Klasifikasi Masa kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	-	-
1-5 Tahun	2	6.67%
6-10 tahun	2	6.67%
>10 Tahun	26	86.67%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden masa kerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6.67% dan jumlah responden yang masa kerjanya 6-10 tahun ialah 2 orang dengan persentase 6.67%. Dan responden dengan masa kerja >10 Tahun ialah 26 orang dengan persentase 86.67. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar didominasi dengan masa kerja diatas 10 tahun.

5.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika nilai r hitung yang di hasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka dinyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5% dengan sampel sebanyak 30 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,334. Dengan demikian. jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,334 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode α -cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas

digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Seandainya korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini hasil uji validitas kuesioner pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang merupakan hasil *output* dari uji *discriminant validity* menggunakan Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 5
Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity)

	Pelatihan	Pengembangan Karir	Kinerja
X1.1	0.450	0.151	0.201
X1.2	0.510	0.095	0.267
X1.3	0.408	0.433	0.360
X1.4	0.686	0.328	0.572
X1.5	0.733	0.574	0.580
X1.6	0.757	0.397	0.632
X2.1	0.220	0.322	0.143
X2.2	0.274	0.735	0.409
X2.3	0.349	0.827	0.446
X2.4	0.517	0.627	0.434
X2.5	0.234	0.712	0.434
X2.6	0.369	0.766	0.448

Y.1	0.432	0.614	0.707
Y.2	0.626	0.613	0.760
Y.3	0.641	0.473	0.865
Y.4	0.655	0.438	0.828
Y.5	0.681	0.541	0.865
Y.6	0.691	0.330	0.805
Y.7	0.444	0.425	0.578
Y.8	0.532	0.510	0.719
Y.9	0.449	0.426	0.427

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada kinerja pegawai sebesar 0.865 yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu Pengembangan Karir (0.827), dan Pelatihan (0.757). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. *Smart PLS* memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi Smart PLS 3.0.

Tabel 5. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Composite Reliability
X1	0.914
X2	0.924
Y	0.927

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7 berarti telah memenuhi asumsi reliable. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0.5.

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (X_1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Pelatihan (X_1) adalah $0.914 > 0.6$
2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Pengembangan Karir (X_2) adalah $0.924 > 0.6$
3. Variabel Kinerja pegawai (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kinerja pegawai (Y) adalah $0.927 > 0.6$

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai pelatihan berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti :

1. Instruktur

Instruktur ialah rang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu. Berikut ini indikator dari instruktur pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar:

a) Keterampilan Public Speaking

Keterampilan public speaking merupakan keahlian dalam berbicara di depan khalayak orang ramai yang berada di tempat umum dengan lisan yang memiliki kefasihan dalam berbahasa. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Keterampilan public speaking yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 7

Tanggapan responden mengenai Keterampilan public speaking pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	11	36.67%
2	Setuju	18	60%

3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Keterampilan public speaking dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 11 orang dengan persentase 36.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai mnedominan setuju terkait keterampilan public speaking dalam pelatihan yang diikuti pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

b) Kemampuan untuk mengkonsep sebuah pelatihan

Kemampuan untuk mengkonsepkan sebuah pelatihan merupakan kegiatan yang mampu membuat rancangan ataupun konsep suatu pelatihan yang akan diselenggarakan guna untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Kemampuan untuk mengkonsepkan sebuah pelatihan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 8

Tanggapan responden mengenai Kemampuan untuk mengkonsepkan sebuah pelatihan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	21	70%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Kemampuan untuk mengkonsepkan sebuah pelatihan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 70%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai mendominasi setuju terkait kemampuan untuk mengkonsepkan sebuah pelatihan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

c) Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi

Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang memiliki jiwa pemimpin yang tinggi yang dimana mampu menjadi pemimpin untuk pelatihan yang diselenggarakan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 9
Tanggapan responden mengenai Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	20	66.67%
3	Cukup Setuju	2	6.67%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja tuntas penuh integritas dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 66.67%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 6.67%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar menyatakan setuju terkait memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi.

2. Peserta

Peserta ialah orang yang datang ke program pelatihan dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi.

a) Melaksanakan rencana

Melaksanakan rencana ialah melakukan tindakan terkait rencana yang sudah direncanakan sebelumnya untuk merealisasikan rencana tersebut sesuai dengan keinginan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Melaksanakan rencana yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 10

Tanggapan responden mengenai Melaksanakan rencana pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai bekerja cerdas penuh kreativitas dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 3 orang dengan persentase 10%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar menyatakan setuju terkait melaksanakan rencana yang telah dibuat oleh peserta pelatihan.

b) Menetapkan tujuan

Menetapkan tujuan merupakan suatu upaya menetapkan suatu tujuan yang ditargetkan untuk mendapatkan keinginan dari rencana yang telah dibuat sebelumnya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Menetapkan tujuan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 11
Tanggapan responden mengenai Menetapkan tujuan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	19	63.33%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Menetapkan tujuan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 63.33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 3 orang dengan persentase 10%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar menyatakan setuju terkait menetapkan tujuan dalam mengikuti pelatihan.

c) Menyiapkan rencana

Menyiapkan rencana merupakan kegiatan menyusun rencana sebaik mungkin untuk persiapan dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkan sebelumnya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Menyiapkan rencana yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 12

Tanggapan responden mengenai Menyiapkan rencana pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23.33%
2	Setuju	19	63.33%
3	Cukup Setuju	4	13.34%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Menyiapkan rencana dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase

23.33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase 63.33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 4 orang dengan persentase 13.34%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar menyatakan setuju terkait menyiapkan rencana dalam mengikuti pelatihan.

Tabel 5. 13

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Pelatihan (X1) Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Variabel Pelatihan (X1)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Dimensi Instruktur						
X1.1	11	18	1	0	0	130
Bobot Nilai	55	72	3	0	0	
X1.2	9	21	0	0	0	133
Bobot Nilai	45	88	0	0	0	
X1.3	8	20	2	0	0	126
Bobot Nilai	40	80	6	0	0	
Dimensi Peserta						
X1.4	9	18	3	0	0	126
Bobot Nilai	45	72	9	0	0	
X1.5	8	19	3	0	0	125
Bobot Nilai	40	76	9	0	0	
X1.6	7	19	4	0	0	123
Bobot Nilai	35	76	12	0	0	
Total Skor						763
Skor Tertinggi						133
Skor Terendah						123
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Instruktur dengan indikator Kemampuan untuk mengkonsep sebuah pelatihan dengan skor sebanyak 133. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi peserta dengan indikator menyiapkan rencana dengan skor 123.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel pelatihan bahwa kurangnya pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang menyiapkan rencana dalam mengikuti pelatihan. Hal ini harus diperhatikan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk lebih menyiapkan rencana pegawainya dalam mengikuti pelatihan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 6 \times 5 \times 30 = 900
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 6 \times 1 \times 30 = 180
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 & : \frac{900 - 180}{5}
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan pada Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat baik = 900 - 756

Baik = 756 - 612

Netral = 612 - 468

Tidak Baik = 468 - 324

Sangat Tidak Baik = 324 - 180

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel pelatihan pada Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar adalah sebesar 763 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 900-756 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa pelatihan yang diterapkan pegawai pada Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sudah baik dan efektif dalam melakukan pelatihan.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Berikut adalah

hasil rekapitulasi mengenai pengembangan karir berdasarkan indikator-indikator yang diteliti:

1. Perencanaan karir pegawai

Perencanaan karir pegawai adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai perencanaan karir berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

a) Menilai potensi diri

Menilai potensi diri merupakan menilai atas diri sendiri terkait potensi yang ada di dalam diri pegawai itu sendiri. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Menilai potensi diri yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 14
Tanggapan responden mengenai Menilai potensi diri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	4	13.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Menilai potensi diri dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase

60%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 13.33%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai memilih setuju terkait menilai potensi diri dalam pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

b) Mencari dan menganalisa peluang karir

Mencari dan menganalisa peluang karir merupakan kegiatan menelusuri informasi serta melihat peluang yang ada di tempat pegawai tersebut bekerja apakah ada jenjang karirnya atau tidak. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Mencari dan menganalisa peluang karir yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 15

Tanggapan responden mengenai Mencari dan menganalisa peluang karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	19	63.33%
3	Cukup Setuju	2	6.67%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Mencari dan menganalisa peluang karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 19 orang dengan persentase

63.33%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan persentase 6.67%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mayoritas memilih setuju terkait mencari dan menganalisa peluang karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

c) Menyusun langkah perencanaan karir

Menyusun langkah perencanaan karir merupakan Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Menyusun langkah perencanaan karir yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 16
Tanggapan responden mengenai Menyusun langkah perencanaan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	20	66.66%
3	Cukup Setuju	2	6.67%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Menyusun langkah perencanaan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 66.66%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 2 orang dengan

persentase 6.67%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar menyatakan setuju terkait Menyusun langkah perencanaan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

2. Pengembangan karir individu

Pengembangan karir individu ialah melakukan pengembangan karir terhadap karir pegawai yang ada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai dimensi Pengembangan karir individu berdasarkan indikator-indikator yang diteliti ialah sebagai berikut:

a) Meningkatkan skill

Meningkatkan skill merupakan kegiatan mengasah kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompeten pada bidangnya di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Meningkatkan skill yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 17
Tanggapan responden Meningkatkan skill pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Meningkatkan skill pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 10%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mendominasi menyatakan setuju terkait Meningkatkan skill pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

b) Mengevaluasi diri

Mengevaluasi diri merupakan melakukan perubahan atau evaluasi diri terkait pengembangan karir individu oleh pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator Mengevaluasi diri yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 18
Tanggapan responden mengenai Mengevaluasi diri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23.33%
2	Setuju	21	70%
3	Cukup Setuju	2	6.67%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Mengevaluasi diri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 23.33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 70%. Pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6.67%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mendominasi menyatakan setuju terkait mengevaluasi diri dalam pengembangan karir individu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

c) Mengembangkan jaringan

Mengembangkan jaringan merupakan perluasan jaringan atau koneksi dengan rekan kerja lainnya baik internal maupun eksternal guna meningkatkan relasi dan kolega. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait Mengembangkan jaringan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 19
Tanggapan responden terkait Mengembangkan jaringan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	21	70%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait Mengembangkan jaringan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 70%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar mendominasi menyatakan setuju terkait Mengembangkan jaringan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Tabel 5. 20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X2) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Variabel Pengembangan Karir (X2)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Dimensi Perencanaan Karir Pegawai						
X2.1	8	18	4	0	0	124
Bobot Nilai	40	72	12	0	0	
X2.2	9	19	4	0	0	133
Bobot Nilai	45	76	12	0	0	
X2.3	8	20	2	0	0	126
Bobot Nilai	40	80	6	0	0	
Dimensi Pengembangan Karir Individu						
X2.4	9	18	3	0	0	126
Bobot Nilai	45	72	9	0	0	
X2.5	7	21	2	0	0	125
Bobot Nilai	35	84	6	0	0	
X2.6	8	21	1	0	0	127
Bobot Nilai	40	84	3	0	0	
Total Skor						761
Skor Tertinggi						133

Skor Terendah	124
Kriteria Penilaian	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi perencanaan karir pegawai dengan indikator mencari dan menganalisa peluang karir dengan skor sebanyak 133. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi pada dimensi perencanaan karir pegawai dengan indikator mencari dan menganalisa peluang karir dengan skor sebanyak 124.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel pengembangan karir bahwa pegawai kurang menilai potensi diri pegawai itu sendiri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 6 \times 5 \times 30 = 900
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} & : \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 & : 6 \times 1 \times 30 = 180
 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

: $\frac{900 - 180}{5}$

5

: 144

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Pengembangan Karir (X_2) pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik	= 900 - 756
Baik	= 756 - 612
Netral	= 612 - 468
Tidak Baik	= 468 - 324
Sangat Tidak Baik	= 324 - 180

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar adalah sebesar 761 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 900-756 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dapat dilihat pada Perjanjian Kinerja di website Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kinerja pegawai berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar agar Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dapat tumbuh menjadi wadah para industri dan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Kampar. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas kerja dan layanan kepada masyarakat pada Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

a) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan aspek teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dari masing-masing bagian yang ada pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas

Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 21
Tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	20	66.67%
3	Cukup Setuju	1	3.33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 66.67%. Dan Pegawai yang menyatakan cukup setuju hanya ada 1 orang dengan persentase 3.33%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

b) Kerapian dalam bekerja

Kerapian dalam bekerja ialah bekerja dengan tersusun dan terstruktur serta rapi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta sesuai dengan rencana yang

telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait kerapian dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 22
Tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	%
2	Setuju	24	%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kerapian dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang dengan persentase 20%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 80%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait kerapian dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

c) Bertanggungjawab dalam bekerja

Bertanggungjawab dalam bekerja ialah sikap tanggungjawab yang harus dipegang oleh para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada para pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten

Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 23
Tanggapan responden mengenai bertanggungjawab bekerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	21	70%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 70%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait bertanggungjawab dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

d) Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran dalam bekerja ialah sikap jujur dalam melakukan pekerjaan dengan sebenarnya tanpa ada kebohongan sedikitpun didalamnya. Berikut adalah hasil

rekapitulasi terkait kejujuran dalam bekerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 24
Tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	22	73.33%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait kejujuran dalam bekerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 73.33%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait kejujuran dalam bekerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

a) Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan ialah output dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dengan aturan-aturan standard yang ditetapkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 25
Tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23.33%
2	Setuju	23	76.67%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 23.33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 76.67%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

b) Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ialah kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas yang dilimpahkan dari pimpinan dan berjalan sesuai harapan dan keinginan pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 26
Tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	22	73.33%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase 26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 73.33%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

3. Waktu

Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kualitas berdasarkan indikator-indikator yang diteliti :

a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ialah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 27
Tanggapan responden terkait pada menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	26.67%
2	Setuju	22	73.33%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang dengan persentase

26.67%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 22 orang dengan persentase 73.33%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

b) Masuk dan pulang kerja tepat waktu

Masuk dan pulang kerja tepat waktu ialah datang bekerja sebelum waktunya dan pulang kerja setelah tiba waktunya. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 28
Tanggapan responden mengenai masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	20%
2	Setuju	24	80%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang dengan persentase 20%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 24 orang dengan persentase 80%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten

Kampar lebih mendominasi setuju terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

c) Memanfaatkan waktu kerja dengan baik

Memanfaatkan waktu kerja dengan baik merupakan sikap memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan bersama demi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berikut adalah hasil rekapitulasi terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 29
Tanggapan responden terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23.33%
2	Setuju	23	76.67%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait masuk dan pulang kerja tepat waktu pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 23.33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 23 orang dengan persentase 76.67%. Hal ini menyatakan bahwa para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Kabupaten Kampar lebih mendominasi setuju terkait memanfaatkan waktu kerja dengan baik di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Tabel 5. 30
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)
Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Dimensi Kualitas						
Y.1	9	20	1	0	0	128
Bobot Nilai	45	80	3	0	0	
Y.2	6	24	0	0	0	124
Bobot Nilai	30	96	0	0	0	
Y.3	9	21	0	0	0	129
Bobot Nilai	45	84	0	0	0	
Y.4	8	22	0	0	0	132
Bobot Nilai	40	88	0	0	0	
Dimensi Kuantitas						
Y.5	7	23	0	0	0	124
Bobot Nilai	35	92	0	0	0	
Y.6	8	22	0	0	0	128
Bobot Nilai	40	88	0	0	0	
Dimensi Waktu						
Y.7	8	22	0	0	0	128
Bobot Nilai	40	88	0	0	0	
Y.8	6	24	0	0	0	126
Bobot Nilai	30	96	0	0	0	
Y.9	7	23	0	0	0	127
Bobot Nilai	35	92	0	0	0	
Total Skor						1.146
Skor Tertinggi						132
Skor Terendah						124
Kriteria Penilaian						Sangat

	Baik
--	-------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas dengan indikator jujur dalam bekerja dengan skor sebanyak 132. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kualitas dan kuantitas dengan indikator rapi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan skor sebanyak 124.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kinerja bahwa kurangnya pegawai yang rapi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 5 \times 30 = 1.350$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 1 \times 30 = 270$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$

: $\frac{1.350 - 270}{5}$

5

: 216

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = $1.350 - 1.134$

Baik = $1.134 - 918$

Netral = $918 - 702$

Tidak Baik = $702 - 486$

Sangat Tidak Baik = $486 - 270$

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar adalah sebesar 1.146 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.350 – 1.134 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar bertanggungjawab dan jujur dalam melakukan pekerjaan dengan efektif.

5.4 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,568. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan pengembangan karir dan kinerja pegawai akan semakin baik. Pelatihan dan pengembangan karir yang baik akan membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.

5.4.1 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

1. R- Square (R^2)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Melalui *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan kedua konstruk lainnya (pelatihan dan pengembangan karir). Berikut ini adalah nilai *R-Square* pada konstruk berikut ini:

Tabel 5. 31
R-Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.628	0.600

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas hasil dari Smart PLS 3.0 tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir nilai R^2 *adjusted* sebesar 0.600 atau 60%, artinya pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar 60% bahwa pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y berpengaruh moderate (sedang).

2. f-Square

Pengukuran f-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 5. 32
f-square

	Pelatihan	Pengembangan Karir	Kinerja
X1			0.846
X2			0.132
Y			

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 5.2 adalah sebagai berikut: Variabel X₁ (Pelatihan) dan X₂ (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai = 0.132 maka efek yang sedang (*moderate*) dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 5. 33

Outer Loading (Measurement Model)

	Pelatihan	Pengembangan	Kinerja
--	-----------	--------------	---------

		Karir	
X1.1	0,690		
X1.2	0,777		
X1.3	0,826		
X1.4	0,819		
X1.5	0,777		
X1.6	0,672		
X2.1		0,747	
X2.2		0,817	
X2.3		0,797	
X2.4		0,770	
X2.5		0,705	
X2.6		0,699	
Y.1			0,715
Y.2			0,748
Y.3			0,877
Y.4			0,838
Y.5			0,851
Y.6			0,641
Y.7			0,805
Y.8			0,453
Y.9			0,474

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

4. Mengevaluasi *Reliability*

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0 :

Tabel 5. 34
Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan	0.879	0.897	0.904	0.543
Pengembangan Karir	0.882	0.891	0.907	0.525
Kinerja	0.880	0.905	0.906	0.528

Sumber : Data Smart-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

5.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *Smart Partial Least Square (Smart PLS)* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight (path coefficients)*. Dalam *Smart PLS* pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *bootstrap* terhadap sampel.

1) Pengujian Hipotesis 1 (Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 35
Pengujian Hipotesis 1

	Original Sampel (O)	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0.640	5.263	0.000
X2 -> Y	0.253	1.724	0.085

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar memiliki nilai korelasi sebesar 0.640. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Semakin tinggi pelatihan, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

2) Pengujian Hipotesis 2 (Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 36
Pengujian Hipotesis 2

	Original Sampel (O)	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0.640	5.263	0.000
X2 -> Y	0.253	1.724	0.085

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0.253.

Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

3) Pengujian Hipotesis 3 (Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Tabel 5. 37
Penguji Hipotesis 3

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.628	0.600

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0.628. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar akan semakin baik.

5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

5.5.1 Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0.640.

Berdasarkan hasil perhitungan *original sampel (O)* dapat disimpulkan bahwa konstruk pelatihan berpengaruh positif terhadap konstruk kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel (O)* sebesar 0.640, nilai *P values* $0.000 < 0.05$. Dan nilai *T statistics* $5.263 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Semakin tinggi pelatihan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. (Akmad Jafar, 2020).

5.5.2 Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0.253. nilai *P values* $0.085 > 0.05$ dan nilai *T statistics* $1.724 < 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Permana, P.F.C dan Prayoga. A.2021), (Endah Susetyo Indriyati,2017).

5.5.3 Pelatihan dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Path Coefficients* sebesar 0.640. Dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Path Coefficient* sebesar 0.253. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0.628. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin baik. Pelatihan dan pengembangan karir yang baik akan membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, jika diterapkan maka akan menjadi nilai pengembangan

karir pegawai yang akan mempengaruhi atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.
2. Adanya pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir pengaruh positif namun tidak signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.
3. Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dalam tingkat pengaruh *moderate* (sedang).
4. Skor terendah jawaban responden pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa kurangnya pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar yang menyiapkan rencana dalam mengikuti pelatihan.

5. Skor terendah jawaban responden pada variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pegawai kurang menilai potensi diri pegawai itu sendiri pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.
6. Skor terendah jawaban responden pada variabel kinerja menunjukkan bahwa kurangnya pegawai yang rapi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu meningkatkan pelatihan sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung pelatihan yang disediakan. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan fasilitas pendukung yang lebih dan membina para pegawainya agar mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini harus diperhatikan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar untuk lebih menyiapkan rencana pegawainya dalam mengikuti pelatihan.
2. Untuk para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar agar selalu menerapkan dan menilai potensi diri dalam

pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar demi meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga para pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Kemudian pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar harus rapi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel-variabel lainnya serta menggunakan analisis lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- A.Sudrajat, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama*”, Jurnal Akrab Juara, Volume.5 No.1 Edisi Februari 2020.
- Adhi Setyanto, Suharnomo, Sugiono. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (intention to quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (pada perusahaan perkebunan kelapa sawit teladan prima group)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Volume 10, Nomor 1, Januari, Tahun 2013. Page 57-81.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Anatan, Lina., & Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ardana, komang, Ni Wayan mujiati dan I wayan mudiartha Utama . 2012. *Manajemen sumberdaya manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S, (2007). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta; Rineka Cipta. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Cut Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Divisi Long Distance*. PT Telkom,Unpad. Bandung.
- Cut Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Unpad, Bandung*.

- Dessler Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*, PT INDEKS, Jakarta, 2005, Hlm. 47. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip. Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Jumawan, Martin Tanjung Mora. 2018. *“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi”*. JRMB. Vol.3, No. 3. Hlm 343 – 352. *Kerja*. Pustaka Binaman :Jakarta.
- Kusumaningrum, Rosyida. 2010. *“Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/2010”*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi kerja SDM*. Revika Aditama:Bandung.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, Hlm.219.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing* PT. Gardautama.
- Moheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Nasir, N. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian*. Cabang Syariah Keutupang.
- Nurul Fizia, M. Imam Muttaqijn. “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur*”. Dinamika UMT. Volume 3. No.1. edisi tahun 2018.
- Pratiwi, Ira Mutia et all. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk.(Auto2000 Gatot Subroto Medan)*. Jurnal Mutiara Manajemen 4.1: 331-344.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Rolf P. Lynton dan Udai Pareek, 1998. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga R.Koleangan*. 2019. *Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever TBK. Emba*. Bandung. Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara. Semarang : UNDIP.
- Setiyanto, Adi Irawan & Selvi Nurul Hidayati. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 5(1), h. 105-110.
- Suci Septia Ningsih. 2019. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*”. *Skripsi.Ekonomi dan Bisnis Islam pada Bank BRI Syariah KC Madiun, Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri, Ponorogo*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T.C.Daniel., R.Koleangan., J.L.Sepang. 2019. *Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever TBK. Emba*.Vol.7. No.3. Hal. 4124- 4133.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, Hlm. 81.

Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.

Windi Reovani, 2020. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Langga Inti Lestari*”.*Skripsi. Ekonomi dan Ilmu Sosial, manajemen*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru.

Wotulo, A. G., Sendow, G. M., & Saerang, R. (2018, September). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado*. *Jurnal EMBA*, 2308 – 2317. Yogyakarta.