



Skripsi

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BKPSDM KOTA PARIAMAN**

Oleh:

**NAMA : HANIFA RAHMAH DARMAN
NIM : 21070031
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

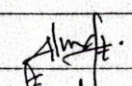
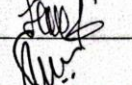
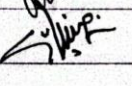
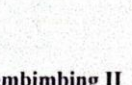
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2025**

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 18 Februari 2025.

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kota Pariaman
Nama : Hanifa Rahmah Darman
Nim : 21070031
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurhaida, S.E, M.M	Ketua	
2.	Fitri Kurnia, S.E, MSc	Anggota	
3.	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Nurhaida, S.E, M.M

Pembimbing II



Fitri Kurnia, S.E, MSc

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Immu Piteri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanifa Rahmah Darman
NIM : 21070031
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 19 Februari 2025
Yang menyatakan



Hanifa Rahmah Darman
21070031

HAK CIPTA

Hak cipta milik **HANIFA RAHMAH DARMAN** tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengindahkan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan dan mencurahkan nikmat, Rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, terutama nikmat ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Pariaman”**. Penulis skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga selesainya skripsi ini. Penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada

1. Allah SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Cinta pertama dan panutanku Alm papa Darman, sesuai keinginan papa ingin melihat anak bungsunya sarjana walaupun papa sudah tidak ada didunia, alhamdulillah sekarang saya sudah menyelesaikan kuliah dan skripsi ini, walaupun banyak hal yang menyakitkan saya lalui tanpa sosok papa, saya harap papa tenang di surga dan bangga melihat anaknya dapat menyelesaikan masa perkuliahan. Dan pintu surgaku mama Rosmiati, mama hebat yang sangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggendakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

berperan penting dalam menyelesaikan perkuliahan ini, tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang, semangat, motivasi serta doa yang selalu mama berikan menjadi penguat buat saya.

3. Dosen pembimbing saya ibu Nurhaida SE,MM dan ibu Fitri Kurnia SE,Msc, terima kasih ibu sudah membantu saya selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, saya tidak akan lupa atas bantuan yang ibu berikan selama ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan kepada ibu serta keluarga diberi kesehatan oleh Allah SWT. Dan dosen penguji ibu Leli Suwita, SE, MM dan ibu Usmiar,SE,M,Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritikan, saran serta arahan untuk kesempurnaan skripsi saya ini, semoga ibu di berikan kesehatan oleh Allah SWT.
4. Ibu Nurhaida SE.MM selaku dosen penasehat akademik, yang telah memberikan bimbingan, arahan selama proses penulis menyelesaikan studi.
5. Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Seluruh Dosen beserta staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar
8. Kantor BKPSDM yang telah mengizinkan serta membantu dan meluangkan waktu dalam menyediakan data yang saya perlukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengindahkan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKPSDM KOTA PARIAMAN

HANIFA RAHMAH DARMAN**NIM: 21070031****Program studi : Manajemen****Email: hanifarahmah29@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kota Pariaman. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling* yang berjumlah 35 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan variabel Pelatihan t_{hitung} yaitu $7,752 > 1.694$. Dengan ini signya $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan t_{hitung} $4,429 > t_{tabel}$ 1.694 . Dengan ini signya $0,002 < 0,05$. secara bersama-sama pelatihan dan pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai f_{hitung} sebesar $0,875 > f_{tabel}$ $3,30$ dan nilai koefisien determinasi sebesar $58,9\%$ ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar $58,9\%$ dan sisanya sebesar $41,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja Pegawai (Y), Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2)

THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BKPSDM OFFICE OF PARIAMAN CITY

HANIFA RAHMAH DARMAN

NIM: 21070031

Study Program: Management

Email: hanifarahmah29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at the BKPSDM office in Pariaman City. This type of research is associative with a quantitative approach. The sampling technique uses a total sampling of 35 respondents. This research method uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing of the t test and F test. The results of the study show that training has an effect on employee performance. This is evidenced by the Training variable t count of 7.752 with a t table of 1.694. With this sign $0.000 < 0.05$. Career development has an effect on employee performance. Because Career Development has a t count of 4.429 with a t table of 1.694. With this sign $0.002 < 0.05$. So it can be concluded that together Training (X1) and Career Development (X2) have an effect on employee performance (Y). This is evidenced by the results of the f count value obtained of 0.875 with an f table value of 3.30 so that $0.875 > 3.30$. With a sign value of $0.000 < 0.05$. This shows that there is a joint influence of independent variables on the dependent variable. The total contribution of Variable X (Training and career development) to Variable Y (Employee performance) is 58.9%, the remaining 41.1% is influenced by other variables not included in this research model.

Keywords: Employee Performance (Y), Training (X1) and Career Development (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengindahkan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.2 Pelatihan	13
2.3 Pengembangan Karir.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual.....	22
2.6 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis, Lokasi dan waktu Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	25
3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5 Teknik Analisa Data.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor BKPSDM Kota Pariaman	39
4.1.2 Lokasi Kantor BKPSDM Kota Pariaman	40
4.1.3 Visi, Misi Kantor BKPSDM Kota Pariaman.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi Kantor BKPSDM Kota Pariaman.....	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

4.1.5 Karakteristik Responden.....	44
4.1.6 Uji Validitas.....	46
4.1.7 Uji Reliabilitas.....	49
4.1.8 Tingkat Capaian Responden (TCR)	50
4.1.9 Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.1.10 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.11 Uji Hipotesis.....	58
4.1.12 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda	60
4.2 Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggendakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Berdasarkan Jabatan	3
Tabel 1. 2 Laporan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman Tahun 2024	4
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3. 2 Skala Likert	27
Tabel 3. 3 Klarifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)	31
Tabel 4. 1 Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4. 2 Klasifikasi Usia Responden	45
Tabel 4. 3 Klasifikasi Pendidikan Responden	46
Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	47
Tabel 4. 5 Uji Validitas Pelatihan (X1)	48
Tabel 4. 6 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)	49
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja pegawai	50
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Skor Pelatihan	52
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan Karir	53
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 15 Uji Autokolerasi.....	57
Tabel 4. 16 Hasil Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linear Berganda.....	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual.....	23
Gambar 4. 1 Peta Lokasi kantor BKPSDM Kota Pariaman.....	40
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor BKPSDM Kota Pariaman.....	41

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau bisnis sangatlah penting dan diperlukan. Hal ini mungkin terjadi jika suatu organisasi dapat mengembangkan praktik kerja yang memungkinkan karyawan atau bawahannya melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah pengembangan karir, pelatihan, dan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja ini menunjukkan seberapa kompeten seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasannya. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai lebih mudah melalui hasil kinerja karyawan yang optimal. Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja pegawai, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan.

Pelatihan lebih lanjut berarti memperbaiki desain tempat kerja pada pekerjaan tertentu. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, kegiatan yang direncanakan, dan konsep yang disesuaikan dengan kebutuhan yang teridentifikasi. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan tentang berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan tugas sehari-hari yang spesifik dan rinci. Menurut

Handoko (2016), pelatihan memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Pelatihan yang diterima karyawan dan kemudian diterapkan pada pekerjaan memerlukan program pelatihan jangka panjang, ke waktu.

Pengembangan karir sebagai suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efisiensi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jika karyawan berkinerja secara optimal, tujuan perusahaan tercapai. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan (Sinambela, 2019:260). Menurut Fattahullah Jurdi (2018:247), pengembangan profesional mengacu pada urutan posisi atau pekerjaan yang dipegang seseorang selama suatu periode kehidupannya.

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong karyawan mencapai kinerja optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Peningkatan pegawai akan diperlambat dengan dipatuhinya kebutuhan dan tugas organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan. Tujuan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan adalah untuk membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menyesuaikan keterampilan mereka dengan perkembangan teknologi dan peraturan di dunia kerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang sebelumnya dinamakan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang bertugas melaksanakan manajemen kepegawaian daerah. Pembentukan BKPSDM berdasarkan Peraturan Daerah Nomor

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggendakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Pariaman Nomor 43 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dimana terdiri dari Kepala Badan (Eselon II), Sekretaris (Eselon III), 2 Bidang (Eselon III), 2 Kasubag (Eselon IV), 6 Seksi (Eselon IV), dan Fungsional Umum.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) beralamat di Lantai 3 Balaikota Pariaman, Jalan Imam Bonjol No.44. Telp (0751) 93853, Fax (0751) 93854

Tabel 1. 1
Berdasarkan Jabatan

NO	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Kepala	1
2	Sekretaris	1
3	Kabid	2
4	Kasubag Keuangan	1
5	Kasubag Umum	1
6	Analisis SDM Aparatur	5
7	Pelaksana	7
8	Fungsional Umum	3
9	Analisis Data Informasi	2
10	Analisis Perencanaan SDM Aparatur	1
11	Analisis Diklat Bidang SDM	1
12	Analisis Kinerja Bidang Pengembangan SDM	1
13	Pranata Laporan Keuangan	1
14	Tenaga Administrasi	8
	Jumlah Keseluruhan	35

Sumber: Kantor BKPSDM Kota Pariaman

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 November 2024 dengan kepala bidang (kabid SDM) Mengatakan bahwa kinerja pegawai dikantor BKPSDM ini, dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggendakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



keluhan masyarakat terhadap kinerja seperti ditemukan masih adanya pegawai yang kurang paham dan belum mengerti tugas pokok sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak maksimal pada akhirnya memberikan dampak pada kinerja, dan program pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM ini mengalami kendala akibat dari keterbatasan anggaran dari pemerintah pusat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Pada pengembangan karir di kantor BKPSDM dimana sebagian pegawai mengakui bahwa persoalan pengembangan karir adalah harapan semua pegawai, namun kebijakannya semua berasal dari pimpinan, sehingga mereka hanya dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Sedangkan beberapa pegawai memberikan pernyataan berbeda yang melihat bahwa untuk mendukung agar kinerja pegawai menjadi lebih baik, salah satu hal adanya perhatian dari pihak pimpinan terhadap pengembangan karir seorang pegawai.

Tabel 1. 2

Laporan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pariaman Tahun 2024

No	Indikator kerja	Target (%)	Realisasi(%)
1	Kehadiran	100	80
2	Pelayanan	100	85
3	Pelatihan kerja	100	75
4	Pengembangan Karir	100	80
5	Kerjasama	100	87

Sumber: Bagian Kasubag Kepegawaian Kota Pariaman 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor BKPSDM kota Pariaman. Target yang telah ditentukan sebelumnya 100% belum terealisasi dengan baik, dilihat dari presentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kehadiran terealisasi sebanyak 80%, Pelayanan terealisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggendakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

sebanyak 85%, Pelatihan Kerja terealisasi sebanyak 75%, Pengembangan Karir terealisasi 80%, Kerjasama terealisasi sebanyak 87%. Dari data diatas dapat di optimalkan bahwa kantor BKPSDM belum mencapai target. Hal ini disebabkan terinduksikannya kinerja pegawai yang belum optimal dan disebabkan oleh pelatihan kerja, pengembangan karir masih belum sesuai harapan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti BKPSDM kota Pariaman yang ingin mengusahakan agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka usaha yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan pelatihan kerja, pengembangan karir dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKPSDM KOTA PARIAMAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Pariaman
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Pariaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.





Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengganggakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Pariaman

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Pariaman
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Pariaman
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kota Pariaman

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Kantor

Penelitian ini dilakukan sebagai bahan masukan dan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pembaca

Dapat menjadi referensi dan wawancara untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai