

## PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI MOTIVASI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MANDAR

Sitti Supianah\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Asniawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup> [st.supianahupy@gmail.com](mailto:st.supianahupy@gmail.com), <sup>2</sup> [s.muhammadidris709@gmail.com](mailto:s.muhammadidris709@gmail.com), <sup>3</sup> [asniwatirachmat1@gmail.com](mailto:asniwatirachmat1@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas Pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil negara Dinas pendidikan kebudayaan, Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis, uji f, uji t, dan uji R<sup>2</sup> dan path analisis. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: variabel Pelatihan, pengembangan karir, berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada dinas pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** Pelatihan, pengembangan karir, motivasi, kinerja.

### Abstract

*This study aims to determine the effect simultaneously or partially on the performance of state civil servants through the motivation of the education and culture office of Polewali Mandar district. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is Multiple Regression. The results of the study show: career development training on the performance of state civil servants through motivation at the cultural education office of Polewali Mandar Regency. both simultaneously and partially have a positive and significant effect. The population in this study is the state civil apparatus of the Department of cultural education. The number of samples in this study was 69 respondents. The analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, analysis tests, f tests, t tests, and R<sup>2</sup> tests and path analysis. Based on the results of data analysis, it can be concluded that: variable training, career development, affects performance through motivation at the cultural education office of Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** Training, career development, motivation, performance

## PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, maka perlu didukung dengan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas. Adapun Aparatur Sipil Negara yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Karier seseorang Aparatur Sipil Negara sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karir bagi Aparatur Sipil Negara harus dilakukan dengan

baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karier yang dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan kepuasan kepada para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan menuju semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang baik (Firman, 2022).

Persoalan karier Aparatur Sipil Negara memang merupakan determinan yang sangat penting mengingat Aparatur Sipil Negara memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan kepada masyarakat secara adil dan transparan, Aparatur Sipil Negara juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan ethos kerja serta integritas yang tinggi. Tugas ganda tersebut hanya akan terealisasi jika didukung dengan pengembangan karier yang profesional.

Secara empiris pada penelitian ini bahwa pelatihan dan pengembangan pada kantor Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar dan pengembangan aparatur sipil Negara. Namun berdasarkan temuan secara empiris pada latar belakang pembahasan diatas dan dikaitkan dengan kondisi kerja pada kantor dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, peneliti melihat beberapa kejanggalan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), banyak aparatur sipil negara yang telah mengikuti pelatihan dan setelah pelatihan tidak memberikan hasil sesuai harapan yang diharapkan oleh dinas Pendidikan dan kebudayaan, dan banyak Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan pada posisi kerja yang baru atau mutasi di tempat yang baru, tanpa mengikuti pelatihan- pelatihan peningkatan kinerja sehingga para Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar tidak dapat meningkatkan kinerjanya dan mereka kembali bekerja secara rutinitas seperti mereka bekerja di tempat sebelumnya tanpa adanya terobosan baru.

Menurut Dessler (2013) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan. Melalui pelatihan, para pegawai akan diharapkan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pegawai sedang dilatih.

Pendapat menurut Nawawi (2015), Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat sebagai kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Amstrong (2006), Pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah proses yang berorientasi masa depan yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan di mana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intristik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi menurut Wibowo (2010) Motivasi merupakan Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau gold directed behavior. Pimpinan perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina Pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran Organisasi.

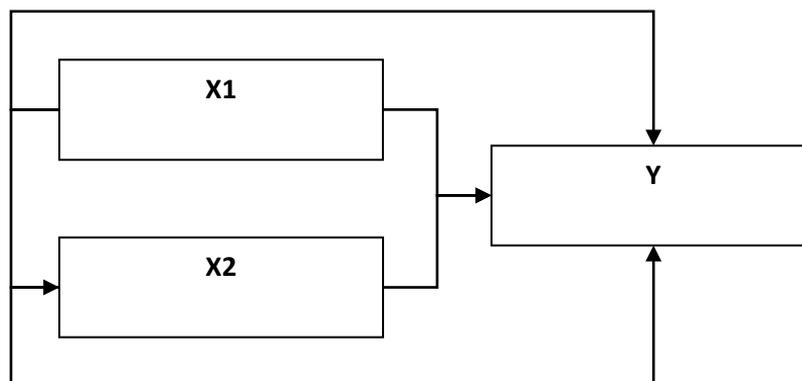
Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh Organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurannya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurannya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu Organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan Kinerja Pegawai” adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa uraian di atas penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian**



**HIPOTESIS PENELITIAN**

1. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap motivasi
2. Diduga Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi
3. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara
4. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja ASN
5. Diduga Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja ASN
6. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja ASN Melalui motivasi
7. Diduga Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja ASN melalui Motivasi

**METODE PENELITIAN**

Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, yang telah mengikuti pelatihan dan pengembang dua tahun terakhir dari tahun 2020, dengan Jumlah sumber daya manusia aparatur sebanyak 69 orang yang terdiri Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti pelatihan maupun pengembangan baik yang dilaksanakan oleh instansi terkait maupun pelatihan pengembangan yang dilakukan oleh pemda Kabupaten Polewali Mandar. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel jenuh, dengan metod sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jumlah

sampel yang penulis ambil sebanyak 69 orang dimana jumlah populasinya sama dengan jumlah sampel.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis korelasi untuk mengetahui antara variable independent dengan variable dependen. Oleh karena itu Variabel independen dan variable dependen dalam penelitian ini berupa hasil dari pengisian instrument di lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan kuesioner.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Uji Validitas**

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ . Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .

**2. Uji Reliabilitas**

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel, dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrument, instrument dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrument tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan pengukuran yang berulang-ulang. Pengujian reliabilitas dengan *internal concistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha dengan angka > 0,60* (Sugiono 2012).

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,758	Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,837	Reliabel
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,803	Reliabel
Kinerja (Y)	0,708	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

**3. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas berfungsi untuk mendeteksi dan menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antara variabel bebas (dependent) dengan variabel terikat (Independent), jika variabel saling berkorelasi maka variabel- variabel ini tidak ada gejala multikolonieritas, untuk melihat hasil dari uji multikolonieritas maka menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas**

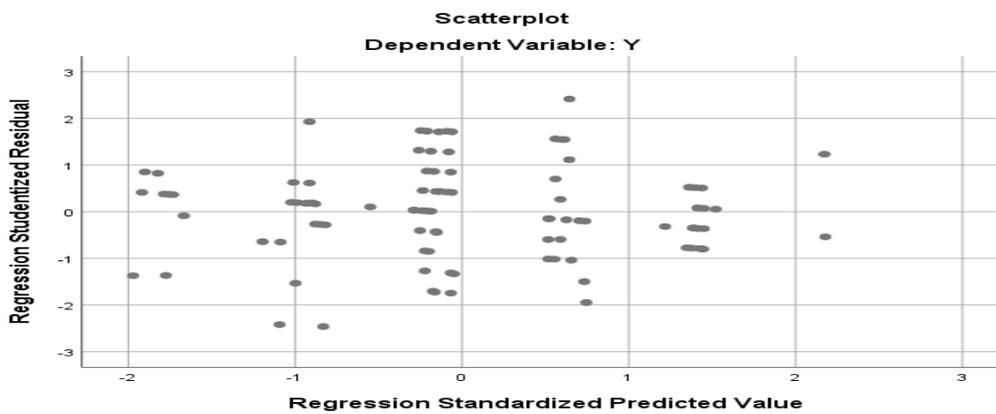
Model	<i>Collinearity Statistic</i>		
		<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan (X <sub>1</sub> )		0,686	1,459
Pengembangan		0,786	1,273

Karir ( $X_2$ )				
Motivasi ( $X_3$ )			0,676	1,479

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

**4. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terhadap variabel pengganggu yang memiliki varians yang berbeda atau varians yang lain, atau dapat dikatakan bahwa uji heterokedastitas untuk mengetahui data yang eror pada variabel dalam penelitian tersebut, untuk mengetahui tidak terjadi heterokedestitas apabila jika suatu persamaan tidak menggambarkan suatu pola yang sama, atau dapat dikatakan bahwa titik-titik menyebar pada titik ordinal 0 berimbang di bagian atas maupun di bagian bawah dan tidak menyebar membentuk pola lain, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi data eror.



**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dimana titik-titik berada pada garis titik nol dan menyebar. berimbang diatas garis lurus yaitu pada garis atas penyebaran titik nol sama dengan penyebaran yang berada dibawah garis nol sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

**5. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi maka dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson yang berada diangka 1 mendekati 2. Atau menggunakan rumus lain dari Durbin-Watson.

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

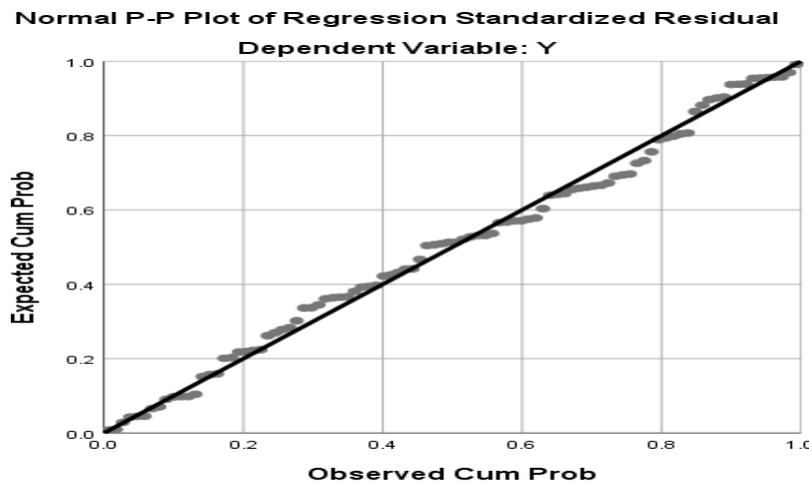
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,569	0,324	0,294	1,66250	2,505

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

**6. Uji Normalitas**

Berdasarkan dengan dibawah menggambarkan “bawa titik- titik berada pada

garis lurus dan tidak menyebar kemana-mana sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini terlihat bahwa pengujian normalitas menunjukkan sifat normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

7. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T <sub>hitung</sub>	Signifikansi
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	1,528	0,134
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	3,158	0,003
Motivasi (Y)	0,652	0,518

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

$$Z = 3,662 + 0,183 X_1 + 0,417 X_2 + 0,096Y$$

1. Konstanta sebesar 3,662 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai ASN (Z) sebesar 3,662.
2. Konstanta regresi pelatihan sebesar 0,183 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan akan meningkatkan kinerja ASN (Z) sebesar 0,183.
3. Konstanta regresi pengembangan karir sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap Pengembangan karir akan meningkatkan kinerja ASN (Z) sebesar 0,417.
4. Konstanta regresi motivasi (Y) sebesar 0,096 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi akan meningkatkan kinerja ASN (Z) sebesar 0,096.

8. Uji F (Uji Simultan)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima, dan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69,252	3	23,084	8,603	0,000

Residual	118,060	44	2,683		
Total	187,313	47			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Dari uji ANOVA atau Ftest didapat nilai F hitung sebesar 8,603 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai ASN atau dapat dikatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kabupaten Polewali Mandar.

**9. Uji Determinasi**

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh variable X terhadap variable Y sebagai variable kinerja pegawai aparatur sipil negara di dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,569	0,324	0,294	1,66250

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.324 yang dapat diartikan bahwa semua pada variabel-variabe bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan, pengembangan karir, motivadsi, mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Analisis Jalur**

**Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Motivasi**

Hasil analisis regresi pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan pelatihan dan Pengembanagan karir Terhadap motivasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,569	0,324	0,294	1,66250

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0, 3.24. Nilai R<sup>2</sup> ini digunakan dalam penghitungan nilai0, 324 varian variabel motivasi dan yang tidak dijelaskan oleh pelatihan dan Pengembangan karir sebesar 0, 676.

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Pelatihan Dan Pengembangan karir terhadap Motivasi**

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	Sig.
<i>Constant</i>	6,957		
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,351	1,528	0,134
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,234	3,158	0,003

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized coefficients beta kemampuan kerja pada persamaan (1) sebesar 0,429 dan signifikan pada 0,002, yang berarti pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi. Nilai standardized coefficients beta 0,429 merupakan nilai path atau jalur p<sub>2</sub>.

Nilai standardized coefficients beta pengembangan karir pada persamaan sebesar 0,241 dan signifikan pada 0,78, yang berarti pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi. Nilai standardized

coefficients beta 0,078 merupakan nilai path atau jalur p<sub>2</sub>. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6957 + 0,341 X_1 + 0,234 X_2 + 0,676 \quad (1)$$

Meningkatnya pelatihan akan diikuti peningkatan motivasi sebesar 0,676. Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika pelatihan meningkat dan pengembangan karir meningkat, maka motivasi juga akan ikut meningkat.

**Pengaruh pelatihan dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi**

Hasil analisis regresi pelatihan terhadap kinerja ASN melalui motivasi akan dibahas mengenai seberapa jauh pengaruh pelatihan dan pengembangan Pegawai terhadap kinerja ASN melalui motivasi dan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 9. Hasil Uji Simultan pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Melalui motivasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,569	0,324	0,294	1,66250

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Menunjukkan nilai R<sup>2</sup>(R square) sebesar 0,324. Nilai R<sup>2</sup> ini digunakan dalam penghitungan nilai e<sup>2</sup>. merupakan varian variabel kinerja yang tidak dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir. 0,676.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi**

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	Sig.
<i>Constant</i>	3,662		
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,183	1,528	0,134
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,417	3,158	0,003
Motivasi (Y)	0,096	0,652	0,518

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Hasil output SPSS memberikan nilai standardized coefficients beta pelatihan pada persamaan (2) sebesar 0,221 dan tidak signifikan pada 0,134 yang berarti pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai. Nilai standardized coefficients beta 0,221 merupakan nilai path atau jalur p1.

Nilai standardized coefficients beta pengembangan karir pada persamaan sebesar 0,426 dan signifikan pada 0,003 yang berarti pengembangan karir mempengaruhi kinerja ASN secara positif dan signifikan. Nilai standardized coefficients beta 0,426 merupakan nilai path atau jalur p2.

Nilai standardized coefficients beta motivasi pada persamaan (2) sebesar 0,095 dan signifikan pada 0,518 yang berarti motivasi mempengaruhi kinerja ASN. Nilai standardized coefficients beta 0,095 merupakan nilai path atau jalur p3.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = 3.173 + 0,221 X1 + 0,426 X2 + 0,095Y + 0,676(2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi kenaikan pelatihan ( $X_1$ ), akan diikuti dengan kenaikan kinerja ASN ( $Z$ ) sebesar 0,221.
2. Setiap terjadi kenaikan pengembangan karir ( $X_2$ ), akan diikuti dengan kenaikan kinerja ASN ( $Z$ ) sebesar 0,426.
3. Setiap terjadi kenaikan motivasi ( $Y$ ), akan diikuti dengan kenaikan kinerja ASN ( $Z$ ) sebesar 0,095.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi

$$X1 \longrightarrow Y = 0,351$$

Nilai koefisien jalur pelatihan ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) secara langsung adalah sebesar 0,351 dan signifikan pada 0,002 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,351) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

### 2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap motivasi

$$X2 \longrightarrow Y = 0,234$$

Nilai koefisien jalur Pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) secara langsung adalah sebesar 0,234 dan signifikan pada 0,078 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,234) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,078 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan t signifikan dari pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara

$$Y \longrightarrow Z = 0,095$$

Nilai koefisien jalur motivasi ( $Y$ ) terhadap kinerja ASN ( $Z$ ) secara langsung adalah sebesar 0,095 dan tidak signifikan pada 0,518 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,095) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,518 > 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi ( $Y$ ) terhadap kinerja Pegawai ( $Z$ ) pada ASN pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN**

$$X1 \longrightarrow Z = 0,221$$

Nilai koefisien jalur pelatihan (X1) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,221 dan signifikan pada 0,134 yang berarti hipotesis di terima karena nilai koefisien jalur (0,221) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,134 > 0,05$ ), hal ini berarti bahwa tidak signifikan dari pelatihan (X1) terhadap kinerja ASN (Z) pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**5. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja ASN .**

$$X2 \longrightarrow Z = 0,426$$

Nilai koefisien jalur pengembangan karir (X2) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,426 dan signifikan pada 0,003 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,426) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Z) pada ASN Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN Melalui motivasi**

Diketahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja adalah 0,221 sementara pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,221 \times 0,095 = 0,021$ . Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,221 + 0,021 = 0,242$  Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN.

**7. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja ASN melalui Motivasi**

Diketahui pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja adalah 0,426, sementara pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja ASN melalui Motivasi adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,426 \times 0,095 = 0,093$ . Maka pengaruh total yang diberikan pengembangan karir terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,426 + 0,093 = 0,519$ . Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel pengembangan karir melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur sipil negara.

**PEMBAHASAN****1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi**

Dari Hasil penelitian nampak bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, besarnya pengaruh pelatihan terhadap motivasi adalah uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel motivasi yaitu Nilai koefisien jalur pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) secara langsung adalah sebesar 0,351 dan signifikan pada 0,002 yang berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan (X1) terhadap motivasi (Y) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

**2. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Motivasi**

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel Nilai koefisien jalur Pengembangan karir (X2) terhadap motivasi (Y) secara langsung adalah

sebesar 0,234 dan signifikan pada 0,078 yang berarti **hipotesis diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,234) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,078 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir (X2) terhadap motivasi (Y) pada ASN Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Nilai koefisien jalur motivasi (Y) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,095 dan signifikan pada 0,518 yang berarti **hipotesis** diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,095) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,518 > 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi (Y) terhadap kinerja (Z) pada ASN pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

### 4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,221 \times 0,095 = 0,021$ . Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,221 + 0,021 = 0,242$ . Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN artinya pelatihan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja ASN dan hasil uji statistik t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi terhadap kinerja ASN sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang di dapatkan oleh ASN, maka kinerja ASN berpengaruh, sehingga hipotesis di terima.

### 5. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja ASN

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel jalur pengembangan karir (X2) terhadap kinerja ASN (Z) secara langsung adalah sebesar 0,426 dan signifikan pada 0,003 yang berarti hipotesis diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,426) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Z) pada ASN Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

### 6. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja ASN Melalui Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Diketahui pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja adalah 0,221 sementara pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,221 \times 0,095 = 0,021$ . Maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,221 + 0,021 = 0,242$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel pelatihan melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN.

### 7. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja ASN Melalui Motivasi

Hasil pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja adalah 0,426, sementara pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja ASN melalui Motivasi adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu :  $0,426 \times 0,095 = 0,093$ . Maka pengaruh total yang diberikan pengembangan karir terhadap kinerja ASN adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,243 + 0,093 = 0,040$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel pengembangan karir melalui motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur sipil negara.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada kinerja Aparatur Sipil Negar Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar.
3. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar.
4. Pelatihan menunjukkan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar.
5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara kabupaten Polewali Mandar
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
7. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil negara melalui motivasi pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

## SARAN

1. Pelatihan sangat di butuhkan bagi aparatur sipil Negara pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Manadar, Namun perlu di perhatikan materi yang di berikan yang harus sesuai dengan kebutuhan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Pengembangan karir bagi Aparatur Sipil Negara dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali mandar sangat di harapkan karena para pegawai menghendaki dan menanti karir mereka ada perubahan kedepan.
3. Pegawai aparatur sipil negara dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar, mempunyai motivasi besar untuk mengikuti pelatihan maupun untuk mengembangkan karirnya oleh sebab itu maka pemerintah Kabupaten Polewai Mandar melalui Dinas pendidikan dan kebudayaan membuat pelatihan secara struktur dan berkesinambungan.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, Michael, 2016. Performance Management. Tugu. Jogjakarta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Efendi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo. Fathoni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathoni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta. Arikunto, Fauzi, I. K. A. (2011). Mengelola Pelatihan Partisipatif. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.
- Foster, B. 2013. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM. Kansius.
- Yosep Satrio Wicaksono 2016, Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri
- Ghozali, I. 2017. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ke 2 semarang: universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2014. Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 2. BPF: Yogyakarta.
- Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang. Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- Heizer. dan. Render, Barry. 2014. Operation Management Sustainability and Supply Chain. Management: 11th Edition.
- Hendra Kusumah 2020, Pengaruh pelatihan pengembangan, motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (pdam) bandarmasih Huang, C.J., & Liu, C.J. (2005). Exploration for the Relationship between Innovation, IT and Performance. Journal of Intellectual Capital, Vol. 6, No. 2, pp. 237-252.
- Ikhsan, F. 2015. Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Rineka Cipta. Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Muhammad Rasid, 2019 Pengaruh Pengembangan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
- Mondy R Wayne. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Nasution. 2012. Perbaikan Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Era Reformasi. Ardi.penerbit.

- Nawawi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rahmawati. 2012. Pengaruh kinerja Lingkungan Terhadap Financial Corporate Performance Dengan Corporate Social Responsibility Disclosure Sebagai Variabel Intervening. Diponogoro Journal Of Accounting. Vol. 1 No. 2.
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan kelima. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behaviour. 10th edition. Prentice hall. Inc. New Jersey.
- Sudirman 2016, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai dinas Pekerjaan Umum provinsi Kalimantan Timur
- Simamora, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIEYKPN.
- Simanjuntak, P. F. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Pelatihan & Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016, Manajemen Sumberdaya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sri Wahyuni 2019 Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi tengah.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana. Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta. Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.