

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT),
KEDISIPLINAN PEGAWAI, DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SOPPENG**

*The Influence of Education and Training, Employee Discipline, and
Career Development to Employee Work Productivity at the
Civil Service Agency and Human Resource Development
Soppeng Regency*

JUSMI AKBAR

BKPSDM Kab. Soppeng

Email : jusmi.akbar@gmail.com

GUNAWAN

PPs Stie Amkop Makassar

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

MANSUR AZIS

PPs Stie Amkop Makassar

Email : mansur_azis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 36 responden pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R_2).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (2) kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (3) pengembangan karier berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (4) pendidikan dan pelatihan (Diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, Pengembangan karier, Dan Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims (1) to determine and analyze the influence of education and training (Diklat) on the performance of employees in the Human Resources and Human Resource Development Section of Soppeng Regency (2) to determine and analyze the influence of employee discipline on employee performance in the Personnel and Resource Development Section Human Resources of Soppeng Regency (3) to find out and analyze the influence of career development on employee performance in the Human Resources and Human Resources Development Section of Soppeng District (4) to find out and analyze the influence of education and training (Diklat), employee discipline, and career development on performance employees at the Soppeng Regency Human Resources and Human Resources Development Section

This research was carried out at the Soppeng Regency Human Resources and Human Resources Development Section. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 36 respondents in the Soppeng Regency Human Resources and Human Resources Development Section. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R_2).

The results of the analysis show that (1) education and training (Diklat) affect the performance of employees in the Personnel and Human Resources Development Section of Soppeng District (2) employee discipline affects the performance of employees in the Soppeng District Human Resources and Human Resources Development Section (3) development career influences the performance of employees in the Soppeng District Human Resources and

Human Resources Development Section (4) education and training (Diklat), employee discipline, and career development influences the performance of employees in the Soppeng Regency Human Resources and Human Resources Development Section

Keywords: Education and Training (Training), Employee Discipline, Career Development, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam upaya menuju *good governance*, maka peningkatan produktivitas kerja PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) mutlak harus diprioritaskan dalam rangka mewujudkan PNS yang profesional. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil ditekankan bahwa pelaksanaan diklat berbasis kompetensi yaitu untuk mengembangkan kemampuan PNS dari segi kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diembannya. Terkait hal tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan kompetensi PNS merupakan *outcome* dari penyelenggaraan program Diklat.

Selain Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan pegawai pada suatu unit kerja juga turut berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Di dalam buku *Wawasan Kerja Aparatur Negara* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipila dalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Artinya, seseorang yang memiliki disiplin kerja baik adalah ketika dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa menaati peraturandan norma-norma yang berlaku yang dilandaskan pada kesadaran diri pribadimaupun kesediaan untuk mentaatinya. Dengan demikian, dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin sehingga akan berdampak kepada produktivitas kerja pegawai.

Apabila hal-hal tersebut di atas dikaitkan dengan kondisi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng (BKPSDM) sebagai satuan kerja pada pemerintahan daerah Kabupaten Soppeng dengan tugas pokok membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kewenangan yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah). BKPSDM Soppeng menyadari bahwa kebutuhan peningkatan kapabilitas dan kompetensi sumber daya yang perlu mendapat perhatian serius adalah kebutuhan peningkatan produktivitas kerja dan kompetensi sumber daya manusia. Akan tetapi menjadi suatu permasalahan apabila keinginan untuk meningkatkan produktiftas kerja aparatur tidak dilaksanakan sesuai kebutuhan BKPSDM Soppeng sendiri. Berdasarkan pengamatan penulis, produktivitas kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Soppeng masih kurang, hal inidi karen akan masih minimnya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), demikian halnya dengan tingkat Kedisiplinan Pegawai yang masih rendah, yang dapat dilihat dari kehadiran beberapa pegawai tidak tepat waktu sesuai dengan jam kerja, serta pengembangan karier yang masih belum terarah dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.

KAJIAN PUSTAKA

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Siswanto (2003:200) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut S.P. Siagian (1986) mengatakan “pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu ilmu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Pendidikan dan pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang menjadi indikator menurut Mangkunegara (2002:45) adalah :

1. Tujuan dan sarana pelatihan
2. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
3. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta
4. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

b. Kedisiplin Pegawai

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Jadi, bila disimpulkan secara umum,

disiplin merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang disiplin, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983: 72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

1. Disiplin waktu
2. Disiplin Peraturan dan Berpakaian
3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

c. Pengembangan Karier

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana Karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Karier adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi.

Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan Karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana Karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karier menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2001:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang pengembangan karier, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan jenjang dalam status pekerjaannya.

Indikator untuk mengukur pengembangan Karier dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2008), yaitu :

1. Peningkatan Kemampuan
2. Kepuasan kerja.
3. Sikap dan perilaku pegawai.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *product*, yang kemudian berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan. Kata *productive* dalam Bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Menurut Muchdarsyah Sinungan produktivitas kerja juga diartikan sebagai Tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Payaman Simanjuntak mengemukakan bahwa Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Dharma (1995) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Dharma (1995) sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng sebanyak 36 orang. Menurut Arikunto (2010) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*sensus*).

Kemudian data diolah dengan menggunakan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis , uji reabilitas dan validitas, dan regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Parsial dengan Uji T Test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,406	1,042		2,309	,028
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	,496	,091	,669	5,464	,000
Kedisiplin Pegawai (X2)	,285	,105	,262	2,702	,011
Pengembangan Karier (X3)	,432	,100	,473	4,307	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja pegawai(Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi dari output tersebut yaitu:

$$Y = 2,406 + 0,496X1 + 0,285X2 + 0,432X3$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 2,406 tersebut bermakna apabila Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kedisiplinan Pegawai (X2), dan Pengembangan Karier (X3) konstanta, maka Produktivitas kerja Pegawai sebesar 2,406.
2. Nilai Pendidikan dan Pelatihan (X1) sebesar 0,496 memberi makna bahwa apabila Pendidikan dan Pelatihan (X1) bertambah 1 poin, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,496
3. Nilai Kedisiplinan Pegawai (X2) sebesar 0,285 memberi makna bahwa apabila Kedisiplinan Pegawai (X2) bertambah 1 poin, maka Produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,285
4. Nilai Pengembangan Karier (X3) sebesar 0,432 memberi makna bahwa apabila Pengembangan Karier (X3) bertambah 1 poin, maka Produktivitas kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,432

2. Uji Parsial Dengan T-Tes

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis (ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel pendidikan dan pelatihan (X1) diperoleh sebesar 5,464 dengan taraf signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), diperoleh nilai t-tabel sebesar 0,682, dengan demikian t-hitungnya lebih besar dari t-tabel ($5,464 > 0,682$), sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,669 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, maka hipotesis 1 dapat **diterima**.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis (ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel produktivitas kerja (X2) diperoleh sebesar 2,702 dengan taraf signifikan 0,011 ($0,011 < 0,05$), diperoleh nilai t-tabel sebesar 0,682, dengan demikian t-hitungnya lebih besar dari t-tabel ($2,702 > 0,682$), sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, maka hipotesis 2 dapat **diterima**.

3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis (ha) ditolak. Berdasarkan hasil analisis tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel pengembangan karier (X3) diperoleh sebesar 4,307 dengan taraf signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), diperoleh nilai t-tabel sebesar 0,682, dengan demikian t-hitungnya lebih besar dari t-tabel ($4,307 > 0,682$), sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,473 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, maka hipotesis 3 dapat **diterima**.

3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova)

Uji F menentukan apakah secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 19,0 maka didapat output sebagai berikut :

Tabel 2.
Output Uji F

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,830	3	12,943	56,034	,000 ^b
	Residual	7,392	32	,231		
	Total	46,222	35			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier(X3),Kedisiplinan Pegawai(X2), Pendidikan dan pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai(Y)

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 15,524. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k= 36-4 = 32, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 56,034; dengan demikian F hitung > F tabel yaitu $56,034 > 2,90$ pada tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan, bahwa pelatihan dan pendidikan (X1), kedisiplinan kerja

(X2), dan pengembangan karier (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng , maka hipotesis 4 dapat **diterima**.

4. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.825	.481

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kedisiplinan Pegawai, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai R square sebesar 0,840 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan pendidikan, kedisiplinan kerja, dan pengembangan karier untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,840 atau 84% sedangkan sisanya 36% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh 5,464 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin efektif pendidikan dan pelatihan maka semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, begitupun sebaliknya apabila tidak efektif pendidikan dan pelatihan maka akan rendah peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh 2,702 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan pegawai rendah maka peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng juga akan rendah.

3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh 2,702 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin konsisten pengembangan karier pegawai maka semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, begitupun sebaliknya apabila tidak konsisten pengembangan karier maka peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng juga akan rendah.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai diperoleh 56,034 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin efektif pendidikan dan pelatihan, dan tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai serta konsisten pengembangan karier maka semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng, begitupun sebaliknya apabila tidak efektif pendidikan dan pelatihan, dan tingkat kedisiplinan pegawai rendah, serta tidak konsisten pengembangan karier maka peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng juga akan rendah.

SIMPULAN

Pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin efektif pelatihan dan pendidikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila, begitupun juga sebaliknya apabila tidak efektif pelatihan dan pendidikan maka akan produktivitas kerja pegawai, akan semakin rendah. Kedisiplinan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila, begitupun juga sebaliknya apabila rendah tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan produktivitas kerja pegawai, akan semakin rendah. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin konsisten pengembangan karier maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila, begitupun juga sebaliknya apabila tidak tidak konsisten Pengembangan karier maka produktivitas kerja pegawai, akan semakin rendah. Pelatihan dan pendidikan, kedisiplinan kerja pegawai, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelatihan dan pendidikan, tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai, serta konsisiten pengembangan karier maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila, begitupun juga sebaliknya apabila tidak efektif pelatihan dan pendidikan, rendah tingkat kedisiplinan kerja pegawai dan tidak konsisiten pengembangan karier maka akan produktivitas kerja pegawai, akan semakin rendah.

Diharapkan pengambil kebijakan khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar lebih memperhatikan beberapa faktor antara lain adalah pelatihan dan pendidikan, kedisiplinan kerja pegawai, pengembangan karier dan pelatihan dan pendidikan, kedisiplinan kerja pegawai, pengembangan karier. Dan diharapkan bagi peneliti yang akan datang dapat memperluas cakupan penelitian diantaranya memperluas objek penelitian maupun variabel yang diteliti.

REFERENSI

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Arikunto S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y., dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado**. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni Hal. 639-649.
- A.H. Rahadian dan Mila Kencana. 2016. **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor**.
- Burlian, Muhammad. 2008. **Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Balai Karantina Ikan Polonia Medan**. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Cooper, Donald R, Pamela S. *Schindler*. 2003. **Business Research Methods. Eighth Edition**. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dharma, Agus. 1995. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta: CV Rajawali
- Ekaningrum Indri F. 2002. **The Boundaryless Career Pada Abad ke –21**, Jurnal Kajian Ekonomi manajemen dan Akuntansi. FE Unika Soegijapranata Semarang.
- Hariandja, MARIHOT Tua Efendi, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Grasindo.
- Harsono. 2011. **Sistem Administrasi Kepegawaian**. Bandung : Fokus Media.
- Hasibuan, Malayu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham Ramadhan. 2009. **Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KUD Trisula di Kabupaten Majalengka**.
- Komaruddin. 1992. **Ensiklopedia Manajemen**. Jakarta: Bumi Askara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Naim, Jannatun. 2017. **Menpan Wajibkan ASN Ikut Pelatihan 20 Jam** <https://www.antaranews.com/berita/624524/>, diunduh tanggal 17 April 2017.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2003. Research Methods for Business : **A Skill Building Approach 2nd Edition**, John Wiley and Son. New York.
- Siagian, Sondang P, 1986. **Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soejono, Imam. 1983. **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**. Jakarta: Jaya Sakti.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Wursanto, I. 1989. **Manajemen Kepegawaian**. Yogyakarta : Kanisius.
- Yogi Java Tri Hastomo. 2009. **Hubungan Pelaksanaan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT. Panasonic Shikoku Electronics Batam**.