

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (KalSel)

1. Gambaran Umum Tentang BNNP KalSel

a. Sejarah BNNP KalSel

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007. Sejarah penanggulangan bahaya narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan.

Penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing. Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung, dan lain-lain, yang berada di bawah komando dan bertanggung jawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari APBN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan Thailand yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psicotropika dan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan kedua Undang-undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 Instansi Pemerintah terkait.

BKNN diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personel dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri), sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN, sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengkoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan fungsi:

- 1) Mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur

kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNPBN Kab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural- vertikal dengan BNN.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika. Yang diperjuangkan BNN saat ini adalah cara untuk MEMISKINKAN para bandar atau pengedar narkoba, karena disinalir dan

terbukti pada beberapa kasus penjualan narkoba sudah digunakan untuk pendanaan teroris (Narco Terrorism) dan juga untuk menghindari kegiatan penjualan narkoba untuk biaya politik (Norco for Politic).

Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional disebut BNN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. BNN dipimpin oleh Kepala.

Pada tahun 2009 saat pertama dibentuk, Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan berbentuk Pelaksana Harian (Lakhar) Badan Narkotika Provinsi Kalimantan Selatan yang diketuai oleh Wakil Gubernur Kalimantan Selatan, Rosehan NB, dan dikepalai oleh H. Syahbani. Dan sejak tahun 2011 Lakhar Badan Narkotika Provinsi Kalimantan Selatan menjadi instansi vertikal dan sebutannya menjadi Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan.

Sejak 2011 Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dipimpin oleh Drs. Agus B Manalu sampai dengan bulan Maret 2015. Drs Agus B Manalu digantikan oleh Drs. Richard M Nainggolan sampai dengan September 2015 yang kemudian digantikan oleh Arnowo SH. M.Si sampai dengan Desember 2016 dan digantikan lagi oleh Drs. Marsauli Siregar, S.H. sampai dengan Desember 2017 dan kemudian digantikan oleh Drs. Nixon Manurung, M.AP., sampai dengan Mei 2019.

Sekarang Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan dijabat oleh Drs. Mohamad Aris Purnomo sejak Juli 2019. Sebelumnya Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan bertempat di rumah Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Kemudian tanggal 1 Oktober pindah ke Ruko Pelangi yang beralamat di Jl. P. Hidayatullah Kelurahan Banua Anyar. Dan atas permohonan Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan yang telah disetujui oleh Gubernur Kalimantan Selatan untuk menempati eks. Kantor Balitbangda Provinsi Kalimantan Selatan yang beralamat di Jl. D. I. Panjaitan No. 34 Lt. II sejak bulan Juli 2013. Dan pada Agustus 2017 Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan pindah ke Ex Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Kalsel yang beralamat Jl. D. I. Panjaitan No. 41.

b. Struktur Kepengurusan BNNP KalSel

Keputusan kepala BNN Nomor 175 Tahun 2022 tentang peta jabatan di lingkungan BNN, untuk struktur organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan KEP/175/II/KA/KP.00/2022/BNN sebagai berikut:



c. Visi dan Misi BNNP KalSel

Visi: “Menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif lainnya di wilayah Kalimantan Selatan”.

Misi: “Bersama Instansi Pemerintah Daerah terkait, komponen masyarakat, bangsa, dan negara melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) secara sinergis dan integrative di wilayah Kalimantan Selatan”.

2. Program Pelatihan dan Pengembangan Karir BNNP KalSel

Program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara komprehensif dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan

pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Adapun program pelatihan dan pengembangan karir di BNNP KalSel yang termasuk dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) diantaranya sebagai berikut yaitu:

a. Diklat

Diklat adalah singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Yaitu serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Seperti karyawan dituntut untuk selalu kompeten, kreatif, dan profesional. Diklat ini sangat lumrah dilakukan dalam suatu instansi untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya. Karena memiliki tujuan yang baik, dan memang sudah seharusnya para karyawan mempunyai semangat tinggi untuk mengikuti diklat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, tujuan utama diklat adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat menjalankan tugas dalam jabatannya secara profesional dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu instansi.
- 2) Mencetak pegawai yang bisa berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

- 3) Memberikan pemantapan dalam bersikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menyamakan visi dan dinamika pola berpikir untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Tujuan di atas dikhususkan bagi para pegawai pemerintahan seperti PNS dan ASN. Adapun manfaat diklat adalah sebagai berikut.

- 1) Pegawai akan semakin mahir dan profesional dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Perusahaan atau instansi bisa memiliki standar pegawai yang unggul, loyal, dan berintegritas.
- 3) Keberadaan pegawai yang unggul bisa menjawab tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif.
- 4) Tercipta lingkungan kerja yang kondusif karena setiap pegawai sudah memahami kinerjanya dengan baik dan benar.

Jenis-jenis diklat yang ada di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan seperti

1) Penyidik lanjutan

Dalam KUHAP, Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti, dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Polisi yang diberi wewenang untuk melakukan tugas penyelidikan disebut dengan penyidik.

2) Penyuluh narkoba

Pegawai negeri yang diberikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan penyuluhan narkoba dalam lingkungan instansi pusat dan daerah. Penyuluhan narkoba adalah kegiatan penyebarluasan informasi tentang Pencegahan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN). Bentuk kegiatannya seperti memberikan wawasan dan pengetahuan kepada pelajar tentang bahaya narkoba serta dampak buruk yang ditimbulkan.

b. Bimtek (Bimbingan Teknis)

Bimtek adalah suatu kegiatan dimana para karyawan diberi pelatihan dan pengembangan karir mereka melalui pelatihan-pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi peserta yang meliputi membangun tim kerja efektif, meningkatkan kemampuan, keahlian, keterampilan pegawai BNNP KalSel untuk menyiapkan tenaga kerja agar dapat melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang dalam suatu organisasi. Untuk jenis pelatihan dan pengembangan karir, bimtek inilah yang sering dilakukan oleh instansi karena biaya anggaran lebih sedikit.¹

Maka dalam hal ini peran nahi munkar (mencegah kejahatan) yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel adalah dapat menunjang kompetensi karyawan baik itu di bagian penyidik, penyuluhan narkoba dan peserta diklat & bimtek dan pelatihan sejenisnya dalam meningkatkan kemampuannya yang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Jadi BNNP KalSel sebagai identitas pencegah penyalahgunaan

¹ Ferdy Kesuma Wijaya, Analisis Kepegawaian Muda selaku Ketua Tim 3 Sub Bagian Administrasi BNNP Kalsel, Banjarmasin, 29 November 2022.

narkotika serta hal ini merupakan bentuk peran karyawan dalam melaksanakan nahi munkar (mencegah kejahatan) melalui penyidikan, penyuluhan penyalahgunaan narkoba. Dengan demikian, maka pelatihan dan pengembangan karir sangat perlu untuk dilaksanakan dalam kinerja karyawan BNNP KalSel dalam meningkatkan kebutuhan kinerjanya masing-masing.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Data hasil penelitian diperoleh dari kuesioner (angket) dengan 40 butir pertanyaan yang diberikan ataupun yang ditanyakan kepada seluruh karyawan yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BNNP KalSel.

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk memudahkan analisis data dan pendeskripsian hasil data peneliti menggambarkan karakteristik responden menjadi beberapa jenis yaitu:

a. Responden berdasarkan Umur

Intensitas dan jenis aktivitas seseorang ditentukan oleh umur. Bahwa dari itu Karakteristik responden kinerja karyawan manfaat program pelatihan dan pengembangan karir BNNP KalSel dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Uraian	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	16-45	29	67,44%
2	≥45	14	32.55%

Sumber: Data diolah

Dari table 4.1 karakteristik umur responden dalam penelitian ini secara umum rata-rata umur responden penelitian masih berada pada kelompok usia produktif untuk bekerja, artinya secara fisik mereka masih memiliki potensi bekerja secara kompeten.

Dengan rincian kelompok umur 16 sampai dengan 45 tahun dengan total 29 Orang atau 67,44% yang merupakan usia bekerja untuk memperoleh pendapatan dan umur diatas 45 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 32,55% dari total seluruh responden yang ada.

b. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin biasanya menyebabkan seorang individu ditempatkan secara jelas dalam salah satu kategori, yaitu laki-laki atau perempuan. Dari hasil penelitian, diketahui karyawan sebagai responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Perentase (%)
Laki-laki	28	65,11%
Perempuan	15	34,88%

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui banyaknya responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 65,11%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 15 orang atau 34,88% dari total 43 responden. Informasi tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan. Hal tersebut mungkin karena laki-laki lebih berperan dalam di BNNP KalSel.

c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	6	13,95%
D3	8	18,60%
D4/S1	24	55,81%
S2	5	11,62%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada di tingkat pendidikan terakhir D4/S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 55,81%. Kemudian terbanyak kedua berasal dari lulusan D3 sebanyak 8 orang atau sebesar 18,60%. Terbanyak ketiga berasal dari lulusan SMA sebanyak 6 orang atau sebesar 13,95% serta sisanya merupakan lulusan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 11,62%. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa Lembaga BNNP KalSel membuka kesempatan yang sangat luas bagi lulusan S1 baik under graduate atau fresh graduate untuk bertumbuh dan berkembang bersama.

d. Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentasi (%)
2-3 tahun	2	4,65%
4-5 tahun	14	32,55%
>5 tahun	27	62,80%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan BNNP KalSel pada level staf di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,65%. sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 62,8% serta sisanya

memiliki masa kerja 4 – 5 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 32,55% dari total 43 responden. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan BNNP KalSel pada level staf memiliki loyalitas yang cukup tinggi dengan lembaga.

2. Analisis Indeks Tanggapan Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai tingkat tanggapan responden dalam penelitian ini, khususnya terhadap variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil tanggapan dari 43 orang karyawan tentang variabel-variabel penelitian, bahwa peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban-jawaban responden dalam bentuk deskriptif statistik. Penyampaian gambaran empiris didasarkan atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik dengan menggunakan angka indeks. Melalui angka indeks akan diketahui derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini hanya untuk skala titik akhir dari angka satu (1) yang menyatakan “sangat tidak setuju”, dan empat (4) untuk sangat setuju. Pendekatan skala ini banyak disukai untuk mempertahankan skala property tingkat interval,² bahwa perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4)) / 4$$

Dimana:

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

²Omar Nor Asiah dkk, “Program Perceived Value And Program Satisfaction Influences On Store Loyalty: Insights from Retail Loyalty Program,” *journal of Business*, no. 3 (2007): 364.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

Pada kuesioner penelitian ini jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai 4. Oleh karena itu angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 10 hingga 70, dimana rentang yang terjadi sebesar 60. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak (*three box method*), selanjutnya rentang tersebut dibagi 3 dan akan menghasilkan rentang sebesar 20 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu:

- a. Interpretasi Rendah memiliki Nilai indeks 10,00-20,00
- b. Interpretasi Sedang memiliki Nilai indeks 20,00-40,00
- c. Interpretasi Tinggi memiliki Nilai indeks 40,00-70,00

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X1)

Berikut tabel tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Indeks Variabel Pelatihan

No	Indikator Variabel (X1)	Penilaian				Indeks	Kategori
		STS	TS	S	SS		
A.	Pelatihan						
		0	0	2	41		
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	0%	0%	4,65%	95,34%	42,5	Tinggi
		0	0	3	40		
2	Menurut saya setelah mengikuti pelatihan, kemampuan saya semakin meningkat	0%	0%	6,97%	93,02%	40	Tinggi

		0	0	4	39		
3	Saya selalu antusias mengikuti pelatihan	0%	0%	9,30%	90,70%	42	Tinggi
		0	0	3	40		
4	Menurut saya materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan	0%	0%	6,97%	93,02%	40	Tinggi
		0	0	3	40		
5	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan saya bertambah	0%	0%	6,97%	93,02%	40	Tinggi
		0	0	3	40		
	Rata-rata	0%	0%	6,97%	93,02%	204,5	Sedang

Dari tabel 4.5 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel pelatihan responden memilih dari pernyataan poin 1 sampai 5 yang rata-rata menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, Setuju sebesar 6,97%, dan 93,02% menyatakan sangat setuju, dari penjabaran data tersebut responden memberikan tanggapan negatif terhadap variabel pelatihan yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh BNNP KalSel kurang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan interpretasi sedang memiliki nilai indeks sebesar 20,45. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan di BNNP KalSel sedikit pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karena terbatasnya pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh BNNP KalSel untuk karyawannya.

Adapun ulasan hasil dari wawancara yang menyatakan bahwa sedikit berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini, disebabkan minimnya pelaksanaan pelatihan dalam beberapa tahun terakhir ini pada masa covid 19. Untuk pelatihan hanya dilakukan 1 atau 2 kali

saja dan pelaksanaannya pun hanya menggunakan via luring yang menyebabkan kurang efektifnya pelatihan terhadap kinerja karyawan. Serta minimnya anggaran dana yang menyebabkan banyaknya peserta yang tidak mengikuti pelatihan. Walaupun pelatihan sedikit berpengaruh terhadap kinerja karyawan diBNNP KalSel tetapi karyawan tetap bisa menguasai pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam kinerjanya yang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berikut tabel tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Indeks Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator Variabel (X2)	Penilaian				Indeks	Kategori
		STS	TS	S	SS		
A.	Pengembangan karir						
1	Menurut saya perlakuan yang adil dalam instansi dapat meningkatkan pengembangan karir kinerja karyawan	0	0	2	41	42,5	Tinggi
		0%	0%	4,65%	95,34%		
		0	0	11	32		
2	Saya diperlakukan adil dalam bekerja	0%	0%	25,58%	74,41%	40,25 %	Tinggi
		0	0	5	38		

3	Menurut saya kepedulian para atasan langsung sangat penting untuk pengembangan karir karyawan	0%	0%	11,62%	88,37%	41,75 %	Tinggi
		0	0	9	34		
4	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan diri	0%	0%	20,93%	79,06%	40,75	Tinggi
		0	0	10	33		
5	Informasi peluang promosi dapat dengan mudah saya dapatkan baik dari rekan kerja maupun lembaga	0%	0%	23,35%	76,74%	40,5	Tinggi
		0	0	12	31		
6	Saya terus berusaha mencari informasi peluang promosi di Instansi	0%	0%	27,90%	72,09%	40	Tinggi
		0	0	6	37		
7	Instansi memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan	0%	0%	13,95%	86,04%	41,5	Tinggi
		0	0	9	34		
8	Saya terus berusaha mengembangkan potensi diri dengan bersedia ditempatkan diberbagai posisi pekerjaan	0%	0%	20,93%	79,06%	40,75	Tinggi
		0	0	6	37		

9	Saya pikir tingginya tingkat kepuasan karyawan dapat memberi kesempatan jenjang karir karyawan semakin baik	0%	0%	13,95%	86,04%	41,5	Tinggi
		0	0	5	38		
10	Menurut saya tingkat kepuasan karyawan dapat memberi citra baik buat instansi	0%	0%	1,62%	88,37%	41,75	Tinggi
		0	0	6	37		
11	Instansi saya memberikan minat yang baik buat pengembangan karir	0%	0%	13,95%	86,04%	41,5	Tinggi
	Rata-rata	0%	0%	16,22%	82,86%	41,15	Tinggi

Dari table 4.6 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel pengembangan karir responden memilih dari pernyataan poin 1 sampai 11 yang menyatakan rata-rata setuju sebesar 16,22%, dan 82,86% menyatakan sangat setuju, dari penjabaran data tersebut responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel pengembangan karir yang menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan yang diberikan oleh BNNP KalSel sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan interpretasi tinggi memiliki nilai indeks sebesar 41,18. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan di BNNP KalSel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya memiliki dampak positif terhadap kemampuan karyawan dalam menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya, tanggung jawab, ataupun jabatan karyawan dalam suatu pekerjaannya. Serta dengan adanya pemberian

pengembangan karir sangat bermanfaat bagi karyawan dalam memperbaiki kinerja, mengembangkan potensi diri karyawan agar bersedia ditempatkan di berbagai posisi pekerjaan serta mendorong karyawan lebih percaya diri dalam pekerjaannya. Dengan demikian, maka karyawan harus selalu semangat dalam mengikuti program pengembangan karir agar dapat meningkatkan kinerjanya sesuai kebutuhan masing-masing.

c. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut tabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Indeks Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Variabel (Y)	Penilaian				Indeks	Kategori
		STS	TS	S	SS		
A.	Kinerja Karyawan						
1	Instansi saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan yang cukup layak	0	0	6	37	41,5	Tinggi
		0%	0%	13,95%	86,04%		
		0	0	5	38		
2	Memberikan tunjangan yang baik ke karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0%	0%	11,62%	88,37%	41,75	Tinggi
		0	0	4	39		
3	Memberikan gaji yang tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan	0%	0%	9,30%	90,70%	42	Tinggi
		0	0	5	38		
4	Saya rasa pelatihan karyawan penting untuk dilaksanakan	0%	0%	11,62%	88,37%	41,75	Tinggi
		0	0	5	38		

5	Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan instansi	0%	0%	11,62%	88,37%	41,75	Tinggi
		0	0	8	35		
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	0%	0%	18,60%	81,39%	41	Tinggi
		0	0	7	36		
7	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0%	0%	16,27%	83,72%	41,25	Tinggi
		0	1	3	39		
8	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	0%	2,32%	6,97%	90,70%	41,75	Tinggi
		0	0	7	36		
9	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0%	0%	16,27%	83,72%	41,25	Tinggi
		0	0	5	38		
10	Kondisi di instansi membuat semangat kerja yang baik	0%	0%	11,62%	88,37%	41,75	Tinggi
		0	0	5	38		
11	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di instansi	0%	0%	11,62%	88,37%	41,75	Tinggi
		0	0	6	37		
12	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	0%	0%	13,95%	86,04	41,5	Tinggi
		0	0	8	35		

13	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan	0%	0%	18,60%	81,39%	41	Tinggi
		0	0	7	36		
14	Saya selalu memberikan yang terbaik tanpa harus atasan diperintah oleh atasan	0%	0%	16,27%	83,72%	41,25	Tinggi
	Rata-rata	0%	0,16%	13,44%	86,37%	41,51	Tinggi

Dari tabel 4.7 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel kinerja karyawan responden memilih dari pernyataan poin 1 sampai 14 rata-rata yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0,%, tidak setuju sebesar 0,162%, Setuju 13,44%, dan 86,37% menyatakan sangat setuju, dari penjabaran data tersebut responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kinerja karyawan, artinya banyak karyawan mengalami peningkatan terhadap kinerjanya masing-masing. Dari pertanyaan 1 sampai 14 memang berkaitan dengan pengembangan karir kecuali pertanyaan no 4 dan 8 yang berkaitan dengan pelatihan. Dan faktanya pengembangan karir sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan tingginya kompensasi karyawan atau instansi memberikan tunjangan yang tinggi, gaji yang layak untuk karyawan, penempatan kerja karyawan yang tepat, pengangkatan posisi jabatan ke yang lebih tinggi serta memiliki hubungan yang baik kepada pemimpin maupun ke karyawan lainnya. sehingga karyawan memiliki prestasi yang banyak, percaya diri karyawan

semakin tinggi, pengendalian diri karyawan semakin tinggi terhadap disiplin kerja, serta dapat meningkatkan kompetensi atau mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi.

Dengan demikian, pengembangan karir sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya, tanggung jawab, ataupun jabatan karyawan dalam suatu pekerjaannya masing-masing. Karena di BNNP KalSel untuk pengadaan diklat dan bimtek adalah termasuk dalam program pelatihan dan pengembangan karir. Dan yang paling dominan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bukan dari pelatihan karyawan. Karena untuk pelatihan kurang sekali untuk dilakukan dalam beberapa tahun terakhir ini karena terkendala dari masa covid 19 dan walaupun dilaksanakan hanya menggunakan via luring yang menyebabkan kurang efektifnya terhadap karyawan. Tetapi tidak menutup kemungkinan karyawan kurang kompeten dalam pekerjaan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji *Validitas* peneliti menggunakan analisis SPSS 27. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan sebagai item yang valid, pengujian *Validitas* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Uji Validas

No	Indikator	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	Pelatihan			
	Indikator 3	0,716	0,2483	Valid

	Indikator 5	0,715	0,2483	Valid
	Indikator 6	0,591	0,2483	Valid
	Indikator 7	0,591	0,2483	Valid
	Indikator 10	0,715	0,2483	Valid
2	Pengembangan Karir			
	Indikator 1	0,716	0,2483	Valid
	Indikator 3	0,509	0,2483	Valid
	Indikator 4	0,577	0,2483	Valid
	Indikator 5	0,655	0,2483	Valid
	Indikator 6	0,546	0,2483	Valid
	Indikator 7	0,705	0,2483	Valid
	Indikator 8	0,789	0,2483	Valid
	Indikator 9	0,698	0,2483	Valid
	Indikator 10	0,774	0,2483	Valid
	Indikator 11	0,619	0,2483	Valid
	Indikator 12	0,886	0,2483	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Indikator 1	0,589	0,2483	Valid
	Indikator 2	0,546	0,2483	Valid
	Indikator 3	0,682	0,2483	Valid
	Indikator 4	0,682	0,2483	Valid
	Indikator 5	0,718	0,2483	Valid
	Indikator 6	0,797	0,2483	Valid
	Indikator 7	0,704	0,2483	Valid
	Indikator 8	0,678	0,2483	Valid
	Indikator 10	0,782	0,2483	Valid
	Indikator 11	0,835	0,2483	Valid
	Indikator 12	0,835	0,2483	Valid
	Indikator 13	0,589	0,2483	Valid
	Indikator 14	0,589	0,2483	Valid
	Indikator 15	0,532	0,2483	Valid

Dari uraian tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,2483. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator penghitung variabel adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,962	Reliabel
Pengembangan karir	0,962	Reliabel
Kinerja karyawan	0,962	Reliabel
Rata-rata	0,962	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar dengan rata-rata yaitu 0,962 lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur dari masing-masing variabel kuesioner yang ada adalah reliable.

C. Analisis Kuantitatif

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) bahwa menggunakan uji statistik diantaranya uji F, uji t, dan uji R^2 . Sebelum menganalisis hubungan antara variabel terikat dan bebas, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, normalitas dan uji *heteroskedastisitas* guna menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Dalam mempermudah pengujiannya peneliti menggunakan *software* bantuan berupa program *SPSS 27 for windows*.

1. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji *multikolinieritas*, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

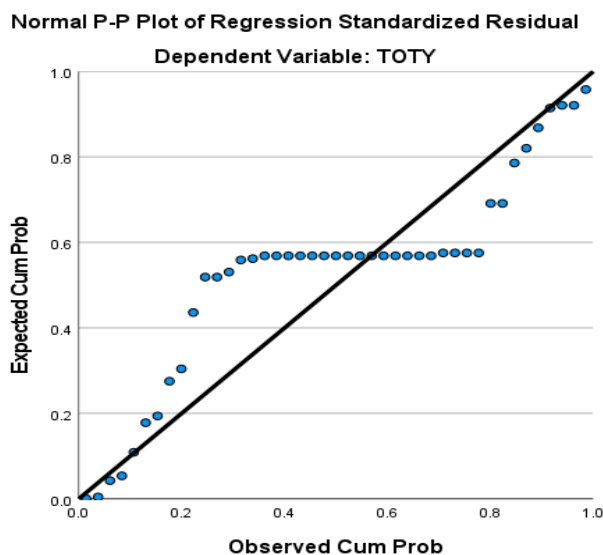
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui residual dalam model regresi menyebar normal atau tidak. Hasil uji normalitas secara ringkas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		TOTX1	TOTX2	TOTY	
N		43	43	43	
Normal Parameters A ^b	Mean	25.51	42.14	53.86	
	Std. Deviation	1.993	3.159	3.919	
Most Extreme Differences	Absolute	0.306	0.327	0.335	
	Positive	0.276	0.278	0.293	
	Negative	-0.306	-0.327	-0.335	
Test Statistic		0.306	0.327	0.335	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.306	0.327	0.335	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.306	0.327	0.335
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.306	0.327	0.335
		Upper Bound	0.306	0.327	0.335
a. Test distribution is Normal.					
a. Calculated from data.					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,306 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-Plot sebagai berikut



Tabel 4. 11 Normal P-P Plot

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, uji normalitas dengan metode PP- plot diperoleh hasil data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terjadinya penumpukkan menurut distribusi normal dan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinieritas* adalah bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi *multikolinieritas* menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya menjadi terganggu sehingga model regresi yang diperoleh tidak valid.

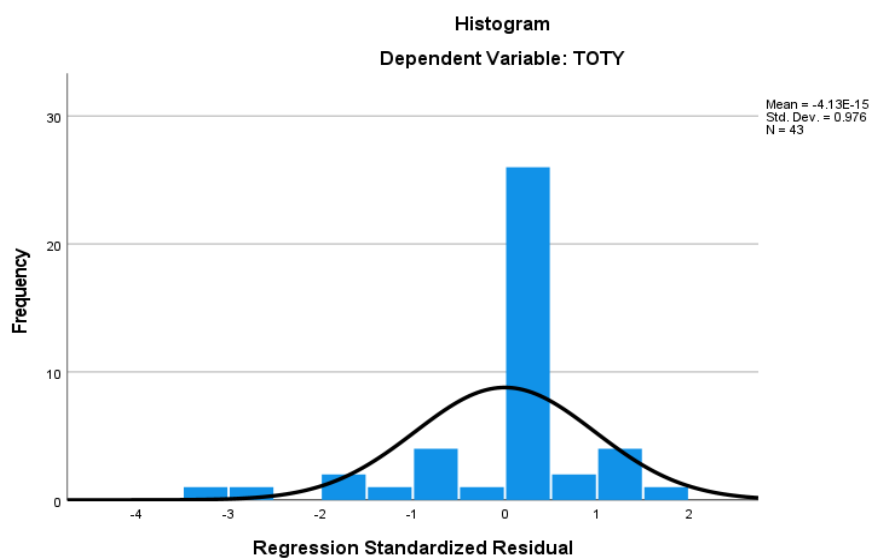
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,704	1.421	Tidak Multikolonier
Pengembangan karir	0,704	1.421	Tidak Multikolonier

Dari hasil uji 4.12 *multikolinieritas* diketahui bahwa masing- masing variabel bebas memiliki nilai toleran lebih dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas*. Hasil uji *multikolinieritas* secara ringkas disajikan dalam tabel berikut:

c. Histogram

Berikut tabel histogram dalam uji Prasyarat Analisis



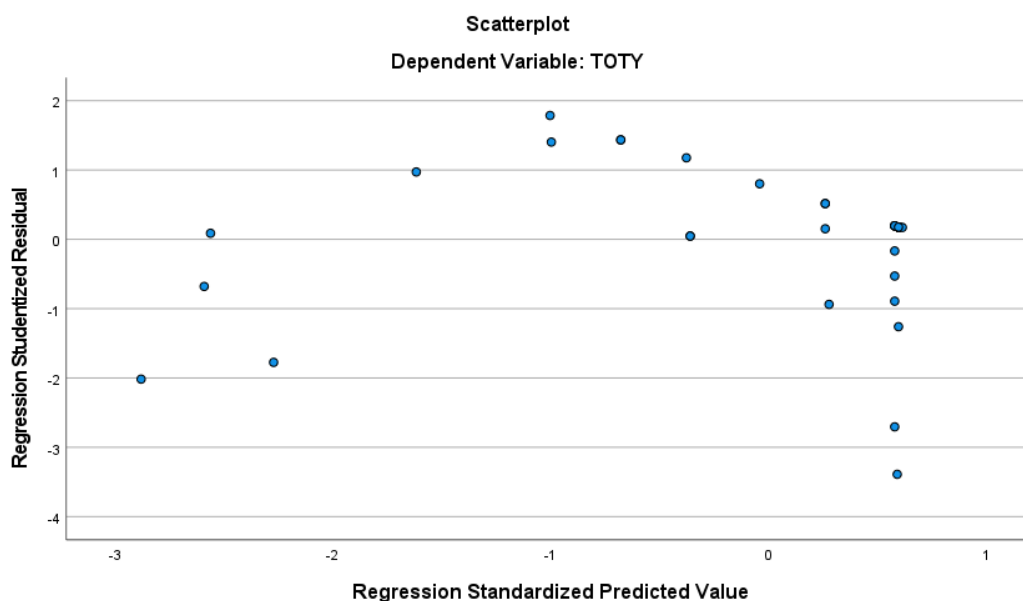
Tabel 4. 13 Histogram

Dari tabel histogram pada tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan gelombang frekuensi dari residual data dalam standar regresi menunjukkan gelombang yang tepat ditengah dan membentuk gunung yang dapat disimpulkan dari uji histogram data dari setiap variabel dalam penelitian ini residual dengan normal.

d. Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas* menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang tinggi. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 27:

Tabel 4. 14 Scatterplot



Pada tabel 4.14 gambar *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara menumpuk serta tersebar tinggi di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Regresi berganda dilakukan menggunakan program SPSS 27. Rangkuman hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.160	,6.552		2.619	0,012		
	X1	,-016	0,263	0,008	0,061	0,951	0,704	,1421
	X2	0,881	0,166	0,71	,5.314	0	0,704	,1421

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel 4.15 di atas, bahwa dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,17.160 + (-0,016)X_1 + 0,881X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dilihat pengaruh dari variabel-variabel *independen* (pelatihan, pengembangan karir) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan), sedangkan makna dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta persamaan regresi (α) bernilai positif sebesar 17.160, berarti bahwa jika variabel-variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17.160.
- b. Koefisien regresi variabel pelatihan (β_1) bernilai negatif sebesar -016, berarti variabel pelatihan tidak berpengaruh searah dengan kinerja

karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (β_2) bernilai positif sebesar 0,887, berarti variabel pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh searah dengan kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau rumusan masalah dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson. Setelah diketahui koefisien korelasinya bahwa, dilakukan pengujian signifikansi yang berfungsi untuk dapat digeneralisasikan pada populasi. Perumusan hipotesis dalam penelitian ini:

(H0) = Tidak ada pengaruh dari pelatihan dan pengembangan karir Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan terhadap kinerja karyawan

(H1) = Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan terhadap kinerja karyawan

(H0) = Tidak ada pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karir Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan terhadap kinerja karyawan

(H1) = Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karir Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan terhadap kinerja karyawan

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel

independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

Ho: Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengambilan keputusan

Bahwa dengan tingkat kepercayaan =93% atau $(\alpha)=0,05$. Derajat kebebasan (df) = $n-k-1 =40-2-1=37$, serta pengujian dua sisi diperoleh dari nilai $t_{0,05}=0,2673$. Ho diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $sig \geq 5\%$. Sedangkan Ho ditolak apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 5\%$.

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Hasil Uji T

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.
Pelatihan (X1)	-0,61	0,2673	0,951
Pengembangan Karir (X2)	5,314		0,000

Berdasarkan langkah-langkah uji t dan tabel 4.16 di atas, bahwa pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel independen pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan

a) Hipotesis

Ho: $\beta_1=0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pelatihan terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan

H1: $\beta_1>0$, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b) Hasil Pengujian

Hasil perhitungan uji statistik t dan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,61 > 0,2673 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,951 < 5\%$ jadi H_0 diterima. Ini berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.

2) Pengembangan Karir

a) Hipotesis

$H_0: \beta_2 = 0$, yaitu tidak ada pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan

$H_1: \beta_2 > 0$, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.

b) Hasil pengujian

Hasil perhitungan uji statistik t (tabel 16) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,314 > 0,2673 = t_{tabel}$, dan $sig = 0,000 < 5\%$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan.

b. Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan dengan uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel- variabel independen (pelatihan, pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan (bersama-sama). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ (Pelatihan, pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (Pelatihan, pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan)

2) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 5\%$. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 5\%$.

3) Hasil Pengujian

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. 17 Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.074	2	160.537	19.814	.000 ^b
	Residual	324.089	40	8.102		
	Total	645.163	42			

Dari hasil pengujian tabel 25 diperoleh nilai F Hitung sebesar 19.814 dan F Tabel sebesar 3,25 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena F hitung lebih besar dari F_{tabel} ($19,814 > 3,25$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), bahwa H_0 ditolak yang berarti pelatihan, pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi dan Sumbangan Efektif

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variabel-variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 18 Model Summary

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	0.498	0.473	2.846	2.682
a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1					
b. Dependent Variable: TOTY					

Dari tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diukur menggunakan R^2 adalah sebesar 0,498. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 49,8%. Sisanya 50,2% (100% - 49,8%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti misalnya faktor-faktor yang mempengaruhi dengan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.³

Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) adalah suatu ukuran untuk menghitung berapa nilai Frekuensi (%) dari masing-masing variabel independen. Dari hasil regresi linier yang dilakukan sebelumnya digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial menggunakan analisis regresi linier berganda sebelumnya, yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus berikut ini:

Rumus mencari sumbangan efektif SE;

³ Sukatin, *Manajemen Dan Evaluasi Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2022).

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Atau

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

Rumus mencari sumbangan relatif (SR);

$$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan Efektif}(X)\%}{R\text{square}}$$

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (BETA)	Koefisien Korelasi	Betax X rxy X 100%
Pelatihan	-0.3	0,378	-0,06
Pengembangan Karir	50	0,705	100,6
Rsquare			49,7

Tabel 4. 20 Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif

Variabel	Sumbangan Efektif	Rsquare	Sumbangan Relatif
Pelatihan	-0,06	49,7	-0,06
Pengembangan Karir	100,6	49,7	100
Total			100

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,06%. dan Variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 100,6%. dan total keseluruhan dari sumbangan efektif adalah sebesar 49,7% sama dengan koefisien determinasi (*Rsquare*).

Pada tabel berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa sumbangan relatif (SR) variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan -0,6%.

Variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 100,6%. Untuk total SR adalah 100% atau sama dengan 1.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan oleh BNNP KalSel kepada kinerja karyawan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan positif mengenai meningkatkan kinerja karyawan yang mulai berubah banyak dirasakan oleh karyawan dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini telah diolah melalui tahapan-tahapan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan. Dan hasil yang diperoleh menentukan apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Selanjutnya pembahasan difokuskan pada penjelasan mengenai temuan penelitian yang sesuai dengan penelitian ini dan teori yang dijadikan landasan dalam perumusan model penelitian. Adapun pembahasan hasil analisis sebagai berikut:

1. Analisis Indeks program Pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel indeks kepuasan dengan 40 responden karyawan dari BNNP Kalsel dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pada skala Sangat Tidak Setuju

Pada skala sangat tidak setuju “STS” disini diterangkan bahwa nilai tertinggi sejumlah 0 poin atau sebesar 0%, Jadi, dapat disimpulkan bahwa skala sangat tidak setuju yang dipilih oleh responden baik itu terkait variabel terikat pelatihan dan pengembangan karir maupun variabel tidak terikat kinerja karyawan tidak ada yang memilih atau mengatakan sangat tidak setuju terhadap angket yang dibagikan oleh peneliti. Jadi dalam hal ini tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap angket yang dibagikan dari indikator-indikator pertanyaan yang dinyatakan sudah valid.

b. Pada skala Tidak Setuju

Di dalam sebuah instansi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap sangat penting untuk karyawannya. Untuk itu tentunya dalam instansi perlunya mengadakan pelatihan. Pelatihan adalah proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pada skala tidak setuju “TS” disini diterangkan bahwa nilai tertinggi sejumlah 1 poin atau sebesar 2,32%, terdapat pada kolom variabel kinerja karyawan yaitu pada pernyataan nomor 8, Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan. Yang menjelaskan bahwa karyawan mempunyai pengetahuan luas atas pekerjaannya. Berarti dalam hal ini satu responden saja yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Maksudnya karyawan tidak memiliki pengetahuan atas pekerjaannya tanpa adanya pelaksanaan

pelatihan. Jadi responden lebih banyak beranggapan tanpa dilaksanakannya pelatihan, karyawan memiliki pengetahuan yang luas atas pekerjaannya.

Jadi menurut peneliti berdasarkan data tersebut karyawan banyak beranggapan bahwa tanpa adanya pelaksanaan pelatihan, karyawan sudah kompeten atau memiliki keahlian, kemampuan, pengetahuan yang luas terhadap pekerjaannya masing-masing yang menyebabkan sedikit berpengaruhnya pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan diBNNP KalSel.

c. Pada Skala Setuju

Didalam sebuah organisasi maupun perusahaan tentunya memiliki promosi jabatan di dalam lingkungan internalnya. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu posisi atau jabatan ke posisi yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Tetapi kadang-kadang ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

Berdasarkan tanggapan responden pada skala setuju "S" disini diterangkan bahwa nilai tertinggi sejumlah 12 poin atau sebesar 27,90% terdapat di kolom pertanyaan nomor 6 pada variabel pengembangan karir yaitu yang menjelaskan bahwa saya terus berusaha mencari informasi peluang promosi di Instansi. Maksudnya karyawan selalu semangat untuk mencari tahu informasi peluang promosi jabatan di instansinya. Dari 43 responden hanya 12 responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut dan sisanya 31 orang menyatakan

sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Artinya hal ini termasuk kategori Interpretasi Tinggi karena memiliki nilai indeks 40.

Jadi menurut peneliti dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan akan selalu berusaha untuk mencari informasi baru tentang peluang promosi jabatan di instansinya. Dengan hal ini tentunya seluruh karyawan akan terus berusaha untuk mengembangkann kompetensi dan potensi dirinya masing-masing untuk menunjang karirnya. Sebab, masa kini pengembangan karir diri karyawan dalam promosi jabatan sangat penting.

d. Pada skala Sangat Setuju

Didalam suatu pelatihan, instruktur menjadi pemeran utama yaitu menjelaskan secara keseluruhan apa yang akan dicapai oleh peserta pelatihan serta menjelaskan bagian-bagian yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan serta memaparkan materi-materi yang menjadi kebutuhan peserta pelatihan dalam menunjang karirnya. Selain itu di dalam sebuah instansi harus ada transparansi contohnya dari segi penentuan kriteria promosi jabatan, dalam hal ini termasuk perlakuan yang adil dalam berkarir

Berdasarkan tanggapan responden pada skala “SS” disini diterangkan bahwa nilai tertinggi sejumlah 41 poin atau sebesar 95,34% terdapat di kolom Indikator variabel pelatihan pada pernyataan nomor 1, yang menjelaskan “Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan” Maksudnya karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut yaitu instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelaksanaan pelatihan. Dan di variabel pengembangan karir memiliki nilai sama yaitu sejumlah 41 poin atau sebesar 95,34% pada

pernyataan nomor 1 yang menjelaskan “Menurut saya perlakuan yang adil dalam instansi dapat meningkatkan pengembangan karir kinerja karyawan”. Maksudnya karyawan sangat setuju bahwa perlakuan yang adil di instansi dapat meningkatkan pengembangan karir terhadap kinerjanya.

Jadi menurut peneliti dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan sangat penting untuk menguasai materi pelatihan agar materi mudah untuk dipahami oleh setiap peserta pelatihan dan sesuai dengan kebutuhan peserta di instansi. Karena dengan instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan akan berdampak positif pada terhadap kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika instruktur tidak ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Didalam suatu instansi tentunya karyawan harus diperlakukan dengan adil baik itu lingkungan internal maupun eksternal karena akan membuat karyawan merasa nyaman dalam pekerjaan dan tentunya juga dapat menunjang karirnya dalam pengembangan karir terhadap kinerjanya. Berarti dalam hal ini 41 responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut untuk meningkatkan pengembangan karir terhadap kinerjanya harus adanya perlakuan yang adil atau adanya transparansi antar karyawan dengan pemimpin dan dalam penyampaian materi pelatihan harus orang kompeten dalam bidangnya.

2. Analisis Kualitas Peningkatan Kinerja Karyawan Regresi Linier Berganda

Tahapan-tahapan selanjutnya dengan menghitung persamaan regresi linier berganda, dan diperoleh hasil persamaan $Y = 0,1716 + (-0,061)X_1 + 0,881X_2$

a. Peningkatan kinerja karyawan Linier Berganda Variabel pelatihan (X1)

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai regresi sebesar $-0,061$ dengan demikian terjadinya penurunan nilai terhadap kinerja karyawan sebesar $-0,061$ yang artinya tidak terdapat hubungan positif yaitu, semakin sedikit pelatihan dilakukan maka semakin rendah pula peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan yang diberikan oleh BNNP KalSel sedikit pengaruhnya dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, perubahan sikap karyawan dalam bekerja sehingga tidak dapat mewujudkan kinerja karyawan yang kompeten di bidangnya masing-masing melalui pelatihan tersebut.

b. Peningkatan kinerja karyawan Linier Berganda Variabel pengembangan karir (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai regresi sebesar $0,881$, dengan demikian setiap ada penambahan nilai bahwa ada kenaikan peningkatan kinerja karyawan sebesar $0,881$, yang artinya terdapat hubungan positif yaitu, semakin banyak BNNP KalSel melaksanakan pengembangan karir untuk karyawannya serta semakin seringnya karyawan mengikuti pengembangan karir, maka dapat meningkatkan jenjang karir karyawan (perubahan status, posisi jabatan atau kedudukan seorang karyawan ke posisi yang tinggi), meningkatkan kompetensi, prestasi kerja, dan pengalaman kerja keahlian, pengetahuan, pengalaman, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

3. Analisis Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap Peningkatan kinerja karyawan

Selanjutnya dilakukan perhitungan Uji T, dari perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil bahwa:

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Untuk pelatihan karyawan (tenaga kerja) bagi organisasi adalah aktivitas dengan cukup penting untuk dilakukan. Hal ini akan dapat berpengaruh tingkat produktivitas kerja.

Pelatihan adalah sebuah proses yang dilalui seseorang individu dalam rangka untuk mengubah sikap, pengetahuan, keterampilan, dan penilaiannya. Dengan demikian pelatihan para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sebab sebuah instansi membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya.⁴

Berdasarkan uji statistika untuk nilai t hitung variabel dimensi pelatihan sebesar -0,061 dengan signifikansi sebesar $0,951 < 0,05$ bahwa H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan BNNP KalSel sedikitnya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁴Murtie Afin, *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dengan Training, Coaching & Motivation* (Jakarta: Laskar Aksara, 2012).

Berdasarkan uji statistika untuk variabel pelatihan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel. Artinya pelatihan karyawan di BNNP KalSel mengalami sedikitnya pengaruh terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara pun juga menyatakan bahwa untuk pelatihan dalam beberapa tahun ini sangat jarang sekali dilakukan hanya 1 atau 2 kali saja dan kurang efektifnya pelaksanaan pelatihan yang menggunakan via luring, keterbatasan anggaran dana & adanya syarat peserta ketika mengikuti pelatihan yang menyebabkan minimnya karyawan yang bisa mengikuti pelatihan yang menyebabkan sedikitnya berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja. Walaupun pelatihan hanya sedikit pengaruhnya tetapi tidak memungkiri karyawan untuk tetap kompeten dibidangnya. Karena, selain pelatihan ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sikap disiplin.

b. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir dalam pekerjaan sangatlah penting, karena pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Banyak sekali karyawan yang menginginkan agar supaya karir dalam pekerjaan meningkat. Melalui pengembangan karir, instansi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena semata-mata demi kepentingan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu karyawan diminta untuk memfokuskan diri dalam dunia pekerjaan dan hal ini membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran pengembangan karir tersebut.

Melalui pengembangan karir, karyawan dapat mengembangkan minat dan bakat serta kemampuan yang ada agar supaya segala yang dibutuhkan dalam dunia pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, serta mampu meningkatkan karir dari karyawan itu sendiri. Dalam rangka meningkatkan karir karyawan diperlukan adanya kinerja yang baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan memberikan dampak positif lewat sikap dan perilaku dalam pekerjaan.

Berdasarkan uji statistika untuk hasil nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 5,314 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Maka semakin banyak BNNP KalSel melaksanakan pengembangan karir untuk karyawannya dapat menunjang karir karyawan baik itu dari segi perubahan status, posisi jabatan atau kedudukan seorang karyawan ke posisi yang tinggi, meningkatkan kompetensi, prestasi kerja, keahlian, pengetahuan, pengalaman, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Jadi menurut peneliti, simpulan yang dapat diambil adalah pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel. Artinya hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga dapat diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Manfaat

pemberian pengembangan karir kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Maka dengan hal ini semakin baik pengembangan karir yang diberikan instansi maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Sebab, karyawan dapat mengalami perubahan posisi jabatan ke posisi yang lebih tinggi atau menunjang karirnya.

4. Analisis Pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan secara Simultan

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 19.814 dari perhitungan yang dilakukan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Tingkat Pengaruh program pengembangan sumber daya manusia (PSDM) terhadap kinerja karyawan

Tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji koefisien determinasi, dari perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut: Angka *R square* sebesar 0,498 menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 49,8%. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam pelatihan mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 49,8%. Sisanya 50,2% ($100\% - 49,8\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti misalnya motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sikap disiplin dikarenakan keterbatasan peneliti dalam mengkaji lebih dalam lagi, dan menjadi catatan untuk

peneliti selanjutnya yang akan meneliti kinerja karyawan dari BNNP Kalsel atau Lembaga swadaya masyarakat baik dari pemerintahan atau pihak non-pemerintahan lainnya.

6. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan tambahan teori munculkan analisis

Dari hasil pengembangan sumber daya manusia diperoleh bahwa besarnya pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diantaranya: variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar -0,06%, variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 100,6%.

Dari hasil yang didapatkan di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pengembangan karir sebesar 100,6%, artinya nilai variabel pengembangan karir lebih besar berpengaruh daripada variabel pelatihan (X1). Berdasarkan uji hipotesis variabel pengembangan karir (X2) juga diperoleh nilai $t_{hitung}=5,314 > 0,2673 = t_{tabel}$, dan $sig=000 < 5\%$. Jadi H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan. karena dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat menunjang karirnya ke posisi yang lebih tinggi, meningkatkan kompetensi, prestasi kerja, pengalaman kerja, kemampuan, pengetahuan, keterampilan karyawan akan semakin bertambah dalam kinerjanya.

Sedangkan untuk variabel pelatihan hanya mempengaruhi sebesar -0,06% terhadap kinerja karyawan yang artinya tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Walaupun variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi karyawan di BNNP KalSel tetap kompeten dalam bidangnya

masing-masing. Secara berkelanjutan tentunya membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien demi meningkatkan kinerja dan berdampak juga secara signifikan terhadap peningkatan kinerja yang didapat oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa sedikit pengaruhnya variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini, disebabkan minimnya pelaksanaan pelatihan dalam beberapa tahun terakhir ini pada masa covid 19. Untuk pelatihan hanya dilakukan 1 atau 2 kali saja dan pelaksanaannya pun hanya menggunakan via luring (zoom), keterbatasan anggaran dana & adanya syarat peserta ketika mengikuti pelatihan yang menyebabkan minimnya karyawan yang bisa mengikuti pelatihan yang menyebabkan kurang efektifnya pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel pengembangan karir (X2) dengan adanya pemberian pengembangan karir sangat bermanfaat bagi karyawan dalam peningkatan kompetensi, prestasi kerja, dan memperbaiki kinerja, mengembangkan potensi diri karyawan agar bersedia ditempatkan di berbagai posisi pekerjaan serta mendorong karyawan lebih percaya diri dalam pekerjaannya serta dapat menunjang karir masing-masing karyawan.

Berdasarkan analisa diatas dapat diambil sebuah kesimpulan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel adalah pengembangan karir (X2) dan hal ini memang sesuai fakta berdasarkan uji statistika dan hasil wawancara dilapangan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel.

