ABSTRAK

Misbahul Janah, 190104030201. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam Perspektif Nahi Munkar),* Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Pembimbing: (I) Fahriansyah S.Ag M.Ag (II) Rahmi Yuningsih Puteri, S.E., MM. UIN Antasari Banjarmasin, 2022.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.*

Pelatihan dan pengembangan karir menjadi salah satu tujuan utama di instansi untuk meningkatkan keahlian, kualitas & kualifikasi sesuai dengan kebutuhan karyawan masing-masing dalam penyelesaian masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaannya seperti kurang kompetennya di bidangnya masing-masing, karena aspek dasar yang dapat dijadikan acuan keberhasilan suatu organisasi atau instansi adalah teratasinya masalah-masalah yang terjadi di instansi. Program yang dilaksanakan oleh Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (KalSel) ialah program pelatihan dan pengembangan karir berupa diklat, penyuluh narkotika, penyidik narkotika dan bimtek dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yang melaksanakan tugas sebagai pencegah penyalahgunaan narkotika (Nahi Munkar) atau sesuai kebutuhannya masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel (Dalam Perspektif Nahi Munkar).

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research)*, dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian uji regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini terdapat 43 orang dan sampelnya berjumlah 43 orang metode *population sampling* dengan teknik *cluster sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi berganda melalui program *SPSS versi 27 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, variabel pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,951 < probabilitas 0,005 sehingga, dapat disimpulkan H0 diterima dan Ha ditolak. Sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima.

Dapat disimpulkan bahwa apabila pengembangan karir semakin baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kontribusi variabel pengembangan karir dalam menjelaskan yaitu 49,7%, serta sisanya 50,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.