

Pengaruh Pengembangan Karir, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan)

Yulianti Wardaningtri¹, Esti Dwi Rahmawati², Indra Hastuti²

¹Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: 202020276@mhs.udb.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p>Keywords Career, Training, Work, Performance, Employees</p>	<p><i>This research aims to determine the effect of career development and job training with employee engagement as a mediating variable (case study of sub-district office employees in Serengan District). The research method used in this research uses quantitative research methods. The data processing technique uses the SPSS 25 program. In this research, the sampling technique that the researcher used was Nonprobability Sampling, with 62 respondents, the data collection method was through a questionnaire distributed directly to respondents using a 1-5 Likert scale measuring tool. The results of this research show that job training has a significant effect on employee performance, career development has a significant effect on employee performance, and the employee engagement variable is able to mediate job training and career development on employee performance.</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel</p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p>Kata Kunci Karir, Pelatihan, Kerja, Kinerja, Pegawai.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi (studi kasus pada pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Serengan). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengolahan data menggunakan program SPSS 25. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan yaitu Nonprobability Sampling, dengan responde berjumlah 62 orang, metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden dengan menggunakan alat ukur skala likert 1-5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel <i>employee engagement</i> mampu memediasi pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.</p>

A. Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik untuk mencapai pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik atau sektor swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Kota Surakarta merupakan kota terbesar ketiga di pulau Jawa selatan setelah Kota Malang, Jawa Timur dan Kota Bandung, Jawa Barat menurut jumlah penduduk. Kecamatan Serengan merupakan satu kecamatan dari 5 kecamatan yang terletak di Kota Surakarta. Kecamatan Serengan terbagi menjadi 7 kelurahan yaitu Kelurahan Kemlayan, Kelurahan Jayengan, Kelurahan Kratonan, Kelurahan Tipes, Kelurahan Serengan, Kelurahan Danukusuman, dan Kelurahan Joyotakan. Pegawai dalam Kecamatan Serengan terdiri dari camat, sekretariat (subbagian perencanaan, dan keuangan, dan subbagian administrasi, kepegawaian, dan organisasi), seksi pelayanan publik, seksi pemberdayaan masyarakat, seksi pemerintahan dan ketertiban umum, seksi pembangunan, dan kelompok jabatan fungsional.

Sebagai salah satu bentuk akuntabilitas organisasi kantor kelurahan terhadap masyarakat harus ditunjukkan melalui kinerja yang baik. Salah satu perwujudan dari kinerja ini dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan. Kinerja yang dimaksud dalam hal ini yaitu pelayanan dapat diartikan sebagai rangkaian hasil yang telah dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah melaksanakan tugas pokoknya.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status pegawai dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Cahyaningrum & Prabowo, 2020). Pengembangan karir bertujuan untuk melakukan penyesuaian kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang ada. Menurut (Dwijayanti, 2021).

Manajemen sumber daya manusia, ada beberapa dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir, yaitu, perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan.

Hadipoerwono (dalam Benyamin, 2019) pelatihan meruakan pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (Skill Building) oleh setiap organisasi kepada para pegawainya. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Simarmata, et al, 2021), tujuan pelatihan adalah meningkatkan kesadaran diri individu, meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih, dan meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara maksimal. Ada beberapa dimensi dalam pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, dan tujuan.

Employee engagement adalah keadaan yang dimana karyawan secara psikologis menaruh perhatian dan memberikan perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya, merasa mempunyai pengaruh atas hasil kerjanya, dan merasa terhubung dengan organisasi tempat ia bekerja. Tujuan dari adanya *Employee Engagement* bagi perusahaan yaitu untuk mendapatkan karyawan yang suportif, dan adanya komitmen dari pegawai. Menurut (Schaufeli & Bakker, 2016), terdapat tiga indikator dari *employee engagement*, yaitu vigor, dapat dilihat dan dinilai dari semangat yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaannya, dedication mengacu pada kekuatan perasaan terkait dengan pekerjaan sehingga timbul rasa bangga dan antusias dalam bekerja, dan absorption yang ditandai dengan konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja.

Kinerja Pegawai adalah bentuk pencapaian dan peningkatan kerja terkait pencapaian dan pelaksanaan program kerja yang baik dan benar, sehingga apa yang dikerjakan selaras dengan sesuatu yang diinginkan bagi suatu perusahaan (Aminah & Yusuf, 2020). Tujuan penilaian kinerja pegawai dalam terwujudnya objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Indikator kinerja pegawai antara lain, Efisiensi (efficiency), yang meliputi pemanfaatan waktu sebaik-baiknya dan penggunaan metode kerja dengan kualitas terbaik, Efektivitas (Effectiveness), penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut, daya saing (competitiveness), jenis kepribadian yang mengacu pada kenikmatan persaingan antar pribadi dan keinginan untuk menang dan menjadi lebih baik dari yang lain, dan produktivitas hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya menghasilkan kesimpulan yang berbeda beda mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian petama yang dilakukan oleh (Risha Faiq Fakhr, Indi Djastuti, Fuad Mas'ud, 2020) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan)". Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan, program Pelatihan dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian kedua yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh (Ahmad Yani Kosali, 2023) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening", hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement*, Pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engagement*, Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engagement* secara simultan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Pelatihan, pengembangan karir, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai kelurahan yang berada di Kecamatan Serengan. Penelitian ini akan dilaksanakan di 7 Kelurahan di Kecamatan Serengan yaitu Kelurahan Kemlayan, Kelurahan Jayengan, Kelurahan Kratonan, Kelurahan Tipes, Kelurahan Serengan, Kelurahan Danukusuman, dan Kelurahan Joyotakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan yaitu *Nonprobability*

Sampling. Menurut (Suliyanto, 2018) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 62 pegawai kelurahan di Kecamatan Serengan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Menurut (Ghozali, 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016).

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel (df=62-2=60)	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X2.1	0,651	0,250	Valid
	X2.2	0,674	0,250	Valid
	X2.3	0,813	0,250	Valid
	X2.4	0,809	0,250	Valid
	X2.5	0,755	0,250	Valid
	X2.6	0,719	0,250	Valid
	X2.7	0,603	0,250	Valid
Pelatihan (X2)	X1.1	0,782	0,250	Valid
	X1.2	0,782	0,250	Valid
	X1.3	0,691	0,250	Valid
	X1.4	0,728	0,250	Valid
	X1.5	0,802	0,250	Valid
	X1.6	0,797	0,250	Valid
	X1.7	0,747	0,250	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,660	0,250	Valid
	KP2	0,686	0,250	Valid
	KP3	0,836	0,250	Valid
	KP4	0,818	0,250	Valid
	KP5	0,740	0,250	Valid
	KP6	0,682	0,250	Valid
	KP7	0,742	0,250	Valid
	KP8	0,713	0,250	Valid
Employee Engagement (Z)	EE1	0,626	0,250	Valid
	EE2	0,769	0,250	Valid
	EE3	0,751	0,250	Valid
	EE4	0,692	0,250	Valid
	EE5	0,716	0,250	Valid
	EE6	0,575	0,250	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Pegawai (Z), dan *Employee Engagement* (Z) dinyatakan valid karena

memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel ($R_{hitung} > 0,250$).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur keakuratan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013).

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,845	Reliabel
Pelatihan	0,879	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,876	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,738	Reliabel

Berdasarkan data diatas dapat menggambarkan bahwa pertanyaan dari setiap variabel tersebut lebih tinggi dari $> 0,6$. Hasil dari data tersebut menyatakan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel dapat dikatakan valid dan reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample kolmogorov-smirnov dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,53356454
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,048
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,195 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Tabel Uji Normalitas Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25501981
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,108
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,061 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan kedua tabel diatas dapat diartikan bahwa 2 model tersebut berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi yang didapat yaitu 0,195 dan 0,061 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas data sudah terpenuhi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Uji Heteroskedastisitas Model 1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,220	0,764		2,907	0,005
	Pengembangan Karir	-,019	0,025	-,123	-0,784	0,436
	Pelatihan	-,030	0,031	-,154	-0,984	0,329

a. Dependent Variable: ABS_RES_Employee Engagement

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Tabel Uji Heteroskedastisitas Model 2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,431	2,345		1,463	0,149
	Pelatihan	-,175	0,113	-,302	-1,551	0,126
	Pengembangan Kariri	-,020	0,079	-,043	-0,251	0,803
	Employee Engageme nt	0,161	0,133	0,242	1,204	0,233

a. Dependent Variable: ABS_RES_Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan 2 model hasil olah data pada uji heteroskedastisitas metode gleejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel Uji Multikolinieritas Model 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		1	Pelatihan
Pengembangan Karir	,649		1,541

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Tabel Uji Multikolinieritas Model 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF

1	Pelatihan	,433	2,311
	Pengembangan Karir	,571	1,753
	Employee Engagement	,407	2,459
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Data tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari >0,100 dan VTF lebih kecil <10,00.

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai.

Tabel Hasil Linear Berganda Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,083	1,498		4,728	0,000
	Pelatihan	0,271	0,060	0,504	4,519	0,000
	Pengembangan Karir	0,129	0,0048	0,300	2,689	0,009
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu pengembangan karir 0,009 dan variabel oelatihan 0,000 hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel Hasil Linear Berganda Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,477	2,245		1,549	,127
	Pelatihan	0,488	0,090	0,560	5,429	0,000
	Pengembangan Karir	0,205	0,072	0,293	2,844	0,006
a. Dependent Variable: Employee Engagement						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu X1 = 0,000, dan X2 = 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel X1, dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Z.

Regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut rumus regresi linear sederhana.

Tabek Regresi Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,656	3,010		4,204	0,000
	Employee Engagement	0,836	0,124	0,658	6,764	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $Z = 0,000$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi sederhana yakni variabel Z berpengaruh signifikan terhadap Y .

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada output SPSS yang menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah besaran nilai R square.

Tabel Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724 ^a	0,523	0,507	1,04043

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada tabel model summary diatas menunjukkan bahwa pada model jalur model 1 mempunyai nilai R square sebesar 0,523, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir (X_{10} , dan pelatihan (X_2) dan terhadap *employee egagement* (Z) sebesar 52,3% sementara sisanya 47,7% ($100\% - 52,3\%$) kemungkinan dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770 ^a	0,593	0,580	1,55934

a Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
b. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada tabel model summary diatas menunjukkan bahwa pada model jalur model 2 mempunyai nilai R square sebesar 0,593, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan *employee engagement* (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 59% sementara sisanya 41% ($100\% - 59\%$) kemungkinan dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05 (Ghozali, 2018).

Tabel Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70,153	2	35,077	32,404	,000 ^b
	Residual	63,867	59	1,082		
	Total	134,020	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung yaitu 32,404 dengan probabilitas 0.000 dan diperoleh f tabel sebesar 3.15. Dimana nilai f hitung (32,404) lebih besar dibandingkan dengan nilai f tabel (3.15), hal tersebut membuktikan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,378	2	104,689	43,054	0,000 ^b
	Residual	143,461	59	2,432		
	Total	352,839	61			
a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b Predictors: (Constant), <i>Employee Engagement</i> , Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung yaitu 43,054 dengan probabilitas 0.000 dan diperoleh f tabel sebesar 3.15. Dimana nilai f hitung (43,054) lebih besar dibandingkan dengan nilai f tabel (3.15), hal tersebut membuktikan bahwa variabel pengembangan karir (X) dan pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Z).

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05 (Ghozali, 2018).

Hasil Uji t Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,083	1,498		4,728	0,000
	Pelatihan	0,271	0,060	0,504	4,519	0,000
	Pengembangan Karir	0,129	0,0048	0,300	2,689	0,009
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel pelatihan X2 adalah 2,689 dengan probabilitas 0,009 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung variabel pengembangan karir X2 adalah 4,519 dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dimana t hitung (4,519) lebih besar dari t tabel (2,001). Dimana t hitung (4,519) lebih besar dari nilai t tabel (2,001).

Hasil Uji t Model 2

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,477	2,245		1,549	,127
Pelatihan	0,488	0,090	0,560	5,429	0,000
Pengembangan Karir	0,205	0,072	0,293	2,844	0,006

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel pengembangan karir X2 adalah 2,844 dengan probabilitas $0,009 < 0,05$. Dimana t hitung (2,844) lebih besar dari t tabel (2,001). Sedangkan nilai t hitung variabel pelatihan X1 adalah 5,429 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dimana t hitung (5,429) lebih besar dari nilai t tabel (2,001). Kedua mdel tersebut dapat dikatakan signifikan karena nila Sig. $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel.

Uji Sobel digunakan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

- a. Model 1 Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Employee Engagement (Z)

Tabel Regresi Variabel X1 terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,437	2,238		4,664	0,000
	Pengembangan Karir	0,438	0,071	0,625	6,198	0,000

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Regresi Variabel X1 dan Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,362	3,194		3,558	,001
	Pengembangan Karir	0,131	0,111	0,147	1,181	0,242
	<i>Employee Engagement</i>	0,720	0,158	0,566	4,561	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

$$Zvalue = \frac{0,438 \times 0,660}{\sqrt{(0,639^2 \times 0,158^2) + (0,660^2 \times 0,071^2)}}$$

$$Zvalue = 3,665$$

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.438	Sobel test: 3.66537931	0.08603748	0.00024697
b 0.720	Aroian test: 3.63461481	0.08676573	0.0002784
s _a 0.071	Goodman test: 3.69693846	0.08530302	0.00021822
s _b 0.158	Reset all	Calculate	

Gambar 1 Hasil Kalkulator Sobel

Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai *Zvalue* sebesar 3,665, karena nilai tersebut lebih besar dari 2,001 dan berdasarkan perhitungan melalui *calculator sobel test* diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka variabel *employee engagement* (Z) mampu memediasi pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Model 2 Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Employee Engagement (Z)

Tabel Regresi Variabel X2 Terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,513	2,250		2,450	0,017
	Pelatihan	0,639	0,076	0,733	8,353	0,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Tabel Regresi Variabel X2 dan Z terhadap Y

$$Zvalue = \frac{0,639 \times 0,660}{\sqrt{(0,639^2 \times 0,181^2) + (0,660^2 \times 0,076^2)}}$$

$$Zvalue = 3,345$$

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.639	Sobel test: 3.34534909	0.12606756	0.00082179
b 0.660	Aroian test: 3.32560978	0.12681584	0.00088225
s _a 0.076	Goodman test: 3.36544412	0.12531481	0.00076421
s _b 0.181	Reset all	Calculate	

Gambar 2 Hasil Kalkulator Sobel

Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai *Zvalue* sebesar 3,345, karena nilai tersebut lebih besar dari 2,001 dan berdasarkan perhitungan melalui *calculator sobel test* diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka variabel *employee engagement* (Z) mampu memediasi pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pembahasan

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baiknya pengembangan karir maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut berarti hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat Alfatih Manggabarani tentang “Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai dengan *Employee Engagement* Sebagai Intervening dalam Peningkatan Kinerja ASN Kecamatan di Wilayah Kota Depok” yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif atau signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baiknya pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut berarti hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hasnah Muhiddin et al.,(2022) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kelurahan dan Desa Di Kecamatan Suppa Kabupaten Pinrang”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baiknya *employee engagement* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut berarti hipotesis pertama diterima.

d. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif pengembangan karir terhadap kinerja *employee engagement* Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baiknya pengembangan karir maka akan mempengaruhi *employee engagement*.

e. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif pelatihan terhadap *employee engagement* Kantor Kelurahan Di Kecamatan Serengan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baiknya pelatihan maka akan mempengaruhi *employee engagement*. Hal tersebut berarti hipotesis pertama diterima.

f. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Zvalue* sebesar 3,345, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,001 dan berdasarkan perhitungan melalui calculator sobel test diperoleh nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka variabel *employee engagement* (Z) mampu memediasi pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Risha Faiq dengan penelitiannya yang berjudul “ Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan)” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel *employee engagement* secara positif mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

g. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Zvalue* sebesar 3,665, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,001 dan berdasarkan perhitungan melalui calculator sobel test diperoleh nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka variabel *employee engagement* (Z) mampu memediasi pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Piter Tiong dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo dengan *Employee Engagement* sebagai variabel Intervening” bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

D. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan olah data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *employee*

engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Pelatihan memiliki dampak yang penting terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja, dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik. Pengembangan karir yang semakin objektif dan transparan telah diterapkan di Kecamatan Serengan mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara tersebut. *Employee engagement* seorang pegawai dapat menentukan usaha dalam pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari, mempengaruhi loyalitasnya, juga keputusan pegawai untuk tetap bertahan atau keluar dari tempat kerjanya.

E. DAFTAR REFERENSI

- Akhmad Darmawana, Y. A. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 12. No.1. 47-56.
- Benyamin, D., (2020). Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*. 131-140.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., & Utami, R. T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Di, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: Pt Pln Tarakan). *Jurnal Sains Dan Seni Its*, F106-F111.
- Hidayat, A. M. (2021). Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai dengan Employee Engagement Sebagai Intervening dalam Peningkatan Kinerja ASN Kecamatan di Wilayah Kota Depok. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 799-820 .
- Indra Hastuti, Adinda Cahyaningrum, Agus Suyatno. (2024). Pengaruh Electronic Customer Relationship Management terhadap Kualitas Pelayanan dan Customer Satisfaction. *Jurnah Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah*, 3008-3017
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 11-25.
- Leonardus Paulus, R. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Era roperty Jakarta Barat). Vol 6. No.6. *Jurnal CAKRAWALA*. 2397-2407.
- Reyhan Gunaningrat, Esti Dwi Rahmawati, Candra Git. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyaltas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Di Fun House Resto. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 161-175
- Mohammad Hamzah, E. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *Jurnal Wiraraja*, 45-57.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1).
- Reyhan Gunaningrat, Esti Dwi Rahmawati, Candra Git. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyaltas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening Di Fun House Resto. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 161-175
- Risha Faiq Fakhri, I. D. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *DIPONEGORO JOURNAL OF ECONOMICS*, 59-78.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15-22.
- Shavina Ramadhani, I. S. (2023). Penerapan Program Employe Engagement Unruk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1-10.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 224–239