



JEMSI:
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan

Fadhilah Azkananda¹, Meilin Veronica², Yeni Yeni³

¹Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, fazkananda@gmail.com

²Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, meilin.veronica@uigm.ac.id

³Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, yeni@uigm.ac.id

Corresponding Author: fazkananda@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze training and career development in relation to employee productivity at the Communication and Informatics Office of South Sumatra Province. The research employs a quantitative approach using a survey method, involving 100 respondents who are employees of the office. Data is collected through questionnaire distribution and analyzed using multiple linear regression techniques to measure the relationship and impact of independent variables on the dependent variable. The findings indicate that training and career development significantly contribute to enhancing employee productivity. Well-structured training programs improve employees' technical skills and knowledge, while career development plays a role in boosting motivation and providing opportunities for performance improvement. Based on these findings, the study concludes that the Communication and Informatics Office of South Sumatra Province should continue to develop high-quality training programs and establish a clear career development pathway to support sustainable employee productivity growth.*

Keyword: *Training, Career Development, Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 100 responden yang terdiri dari pegawai dinas. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengukur hubungan serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan keterampilan teknis serta wawasan pegawai, sedangkan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan motivasi serta memberikan peluang untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan temuan ini, penelitian menyimpulkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan perlu terus mengembangkan

program pelatihan yang berkualitas serta menyusun jalur pengembangan karir yang terarah guna mendukung peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Produktivitas Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Dengan dukungan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat lebih mudah menyelaraskan visi serta tujuannya dengan para karyawan, sehingga pencapaian target perusahaan dapat berlangsung secara optimal (Hestin, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran krusial sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah produktivitas pegawai, yang mencerminkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun kemajuan teknologi terus berkembang, akses informasi semakin luas, modal tersedia, dan bahan mencukupi, tanpa keterlibatan sumber daya manusia, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya (Sukardi, 2021).

Produktivitas merupakan faktor krusial bagi perusahaan, karena pencapaian keuntungan sangat bergantung pada tingkat produktivitas pegawai. Jika tenaga kerja tidak memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai, produktivitas akan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten untuk meningkatkan produktivitas (Yandi, 2022). Di sektor pemerintahan, peningkatan produktivitas juga memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran serta keberhasilan operasional pembangunan daerah (Liana, 2020). Salah satu strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah melalui program pelatihan dan pengembangan karir (Mutiasari dkk., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2019) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian (Oktaviana & Wardoyo, 2024) mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan sendiri merupakan proses pemberian pengetahuan melalui pendidikan jangka pendek dengan tujuan tertentu. Proses ini menggunakan metode yang sistematis dan terstruktur, di mana pegawai mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis yang difokuskan pada sasaran yang spesifik (Nawawi dkk., 2023). Selain itu, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang secara sistematis untuk mengembangkan keterampilan, pengalaman, dan keahlian, serta memperluas wawasan dan mengubah sikap individu. Sebagian besar pelatihan bertujuan untuk meningkatkan proses kerja atau teknik penyelesaian tugas agar lebih efektif dan efisien (Adimad & Liza, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian (Putri & Ratnasari, 2019) mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berdampak pada kinerja pegawai. Pengembangan karir di perusahaan merupakan rangkaian proses dan aktivitas yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi yang lebih tinggi di masa depan. Proses ini mencakup pendidikan formal, pengalaman kerja, pencapaian prestasi, penguasaan keterampilan, pelatihan, promosi, serta perencanaan karir. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan, tetapi juga pada peningkatan tanggung jawab, sehingga pegawai siap untuk menduduki posisi lebih tinggi dalam organisasi. Tujuan utama dari pengembangan karir adalah menciptakan jenjang karir yang jelas serta merancang strategi guna memastikan keberhasilan karir jangka panjang bagi pegawai (Akhmal dkk., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliyanti, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan aspek penting yang diharapkan oleh setiap pegawai, karena semakin tinggi jabatan yang dipegang, umumnya semakin baik kesejahteraan mereka. Jika perusahaan tidak menyediakan program pengembangan karir, hal ini dapat menurunkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anandita dkk., 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hersusetiyati & Sopyan, 2021) melalui analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian (Putri & Ratnasari, 2019) mengungkapkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 Tahun 2008, berperan sebagai lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan informasi, komunikasi, dan teknologi di wilayahnya. Dengan 55 pegawai ASN dan 79 pegawai honorer, dinas ini bertugas mendukung pembangunan daerah melalui penyebaran informasi, pengembangan infrastruktur teknologi, serta penyediaan layanan publik di bidang komunikasi. Namun, tantangan yang dihadapi mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitas dan sumber daya pelatihan, serta terbatasnya peluang pengembangan karir bagi pegawai. Jika tantangan ini tidak diatasi, dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peningkatan produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan menjadi faktor krusial dalam mendukung keberhasilan program pemerintah di bidang teknologi informasi, komunikasi, dan layanan publik digital. Jika pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai atau tidak selaras dengan perkembangan teknologi, efisiensi kerja dapat menurun. Selain itu, tanpa program pengembangan karir yang terstruktur, pegawai mungkin merasa kurang memiliki kesempatan untuk berkembang, yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan karir yang dirancang secara optimal guna memastikan pegawai memiliki keterampilan yang relevan dan kesempatan berkembang sesuai dengan tuntutan digitalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pelaksanaan penelitian berlangsung dari Oktober hingga Desember 2024 dengan lokasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, yang beralamat di Jalan Merdeka No. 10, Talang Semut, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30136.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan, yang berjumlah 134 orang, terdiri dari 55 pegawai ASN yang tersebar di berbagai bidang dan 79 pegawai honorer sebagai tenaga pendukung. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus yang telah ditentukan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Dengan demikian, penelitian ini akan mengumpulkan data dari 100 responden yang dipilih sebagai representasi dari keseluruhan populasi guna memperoleh hasil yang akurat dan relevan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan untuk memahami kondisi objek penelitian secara mendalam. Selain itu, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melibatkan interaksi langsung antara pewawancara dan responden guna memperoleh informasi yang relevan dan mendetail. Sementara itu, kuesioner disebarluaskan kepada pegawai dalam bentuk daftar pertanyaan yang dirancang menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Kombinasi ketiga metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif dalam menggambarkan fenomena yang diteliti.

Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengolah dan menginterpretasikan data guna memperoleh hasil yang valid dan reliabel. Analisis dimulai dengan uji kualitas data yang mencakup uji validitas menggunakan analisis korelasi Pearson serta uji reliabilitas dengan metode Cronbach’s Alpha untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan dalam analisis regresi, meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Setelah memastikan kelayakan data, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen serta uji simultan (F-test) untuk menilai keseluruhan model regresi. Selain itu, koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Semua analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 27 untuk memastikan akurasi perhitungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi dilakukan untuk menilai apakah nilai residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual menggunakan tabel *Test of Normality* dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (sig) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai sig < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

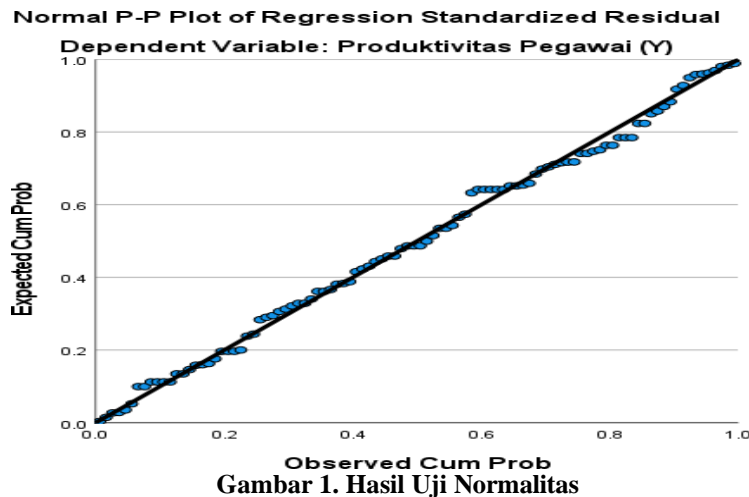
Tabel 1. Nilai Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

a. Test distribution is Normal.

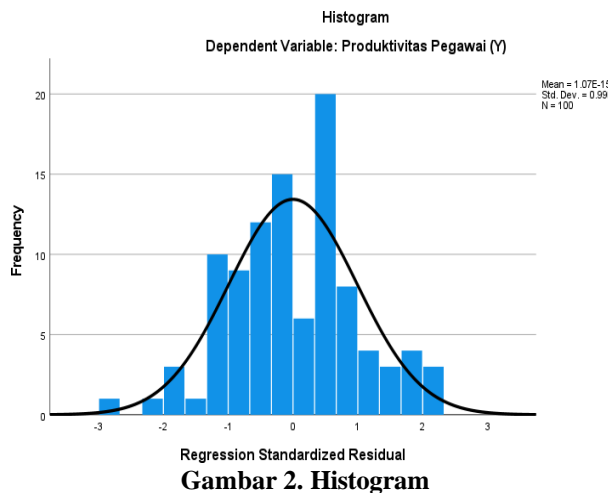
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41136622
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.053
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp Sig. (2-tailed) ^e		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.672
	99% Confidence Lower Bound	.660
	Upper Bound	.684

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05, hasil ini mengindikasikan bahwa distribusi data dalam penelitian berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear berganda. Untuk mendukung hasil uji normalitas, peneliti juga menyertakan hasil uji normalitas melalui grafik Normal P- P Plot Residual yang ditampilkan pada gambar berikut.



Berdasarkan grafik Normal P-P Plot Residual menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga penelitian ini dapat digunakan dengan valid. Hasil uji normalitas ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang diterapkan layak digunakan dalam penelitian, karena residual data menunjukkan distribusi normal. Hal ini memperkuat validitas model regresi yang dibangun serta memastikan bahwa inferensi statistik yang dihasilkan, termasuk uji signifikansi koefisien regresi, dapat dipercaya. Terpenuhinya asumsi normalitas juga mendukung penggunaan model regresi untuk analisis lebih lanjut atau prediksi tanpa risiko distorsi hasil akibat distribusi residual yang tidak normal.



Berdasarkan pada gambar diatas, menyatakan bahwa grafik P-P Plot bisa dilihat bahwa penyebaran titik (data) disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut menunjukkan

pola distribusi normal, maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien regresi secara akurat serta membuat model regresi menjadi kurang stabil. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model tidak memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi batas yang ditetapkan (umumnya 10), maka hal tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi, sehingga diperlukan penyesuaian atau perbaikan pada model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error					
(Constant)	14.888	3.281		4.538	<,001		
Pelatihan (X1)	.390	.107	.388	3.653	<,001	.629	1.589
Pengembangan Karir (X2)	.172	.079	.231	2.177	.032	.629	1.589

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,629, yang lebih besar dari 0,01. Demikian pula, nilai tolerance untuk variabel Pengembangan Karir (X2) juga sebesar 0,629, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 1,589, dan untuk variabel Pengembangan Karir (X2) juga sebesar 1,589, yang keduanya lebih kecil dari batas 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

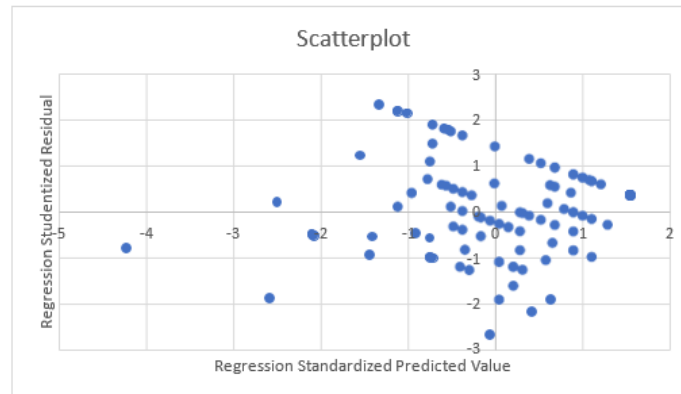
Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terjadi heterokedastisitas atau tidak.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.214	1.947		3.191	.002
Pelatihan	-.065	.063	-.129	-1.032	.305
Pengembangan Karir	-.044	.047	-.118	-.945	.347

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,305, yang lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,347, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Untuk memastikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan analisis lebih lanjut melalui uji *scatter plot*, yang hasilnya dapat dilihat pada berikut.



Gambar 3. Scatter Plot

Berdasarkan hasil *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di sepanjang sumbu X maupun sumbu Y. Penyebaran yang tidak terpusat pada satu garis atau pola tertentu ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t, yang dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *t*hitung dengan *t*tabel atau dengan mengacu pada nilai signifikansi yang terdapat pada setiap *t*hitung.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)	14.888	3.281		4.538	<,001		
Pelatihan (X1)	.390	.107	.388	3.653	<,001	.629	1.589
Pengembangan Karir (X2)	.172	.079	.231	2.177	.032	.629	1.589

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Untuk mengetahui uji t, terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan. Pertama, menentukan tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian, yaitu sebesar 5% atau 0,05. Selanjutnya, menetapkan kriteria pengujian dengan dua kemungkinan hasil. Jika nilai signifikansi (sig t) lebih besar atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol (H0) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Kesimpulan dari pengujian ini akan memberikan informasi mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Hipotesis 1

Hasil uji t atau uji parsial untuk variabel Pelatihan menunjukkan bahwa nilai *t*hitung sebesar 3,653 dengan tingkat signifikansi 0,01 > 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini

mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Hipotesis 2

Hasil uji t atau uji parsial untuk variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,177 dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261.906	2	130.953	22.066	<.001 ^b
Residual	575.654	97	5.935		
Total	837.560	99			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)
- b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Tahap-tahap yang dilakukan untuk mengetahui uji F adalah sebagai berikut:

Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam uji t, tahap pertama yang dilakukan adalah menentukan tingkat signifikansi, yaitu sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Selanjutnya, ditetapkan kriteria pengujian, di mana hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai signifikansi (sig t) lebih besar atau sama dengan 0,05, sedangkan hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima jika sig t kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan, diperoleh nilai F test sebesar 22.066 dengan tingkat probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda diterapkan untuk mengevaluasi hubungan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Proses analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)	14.888	3.281		4.538	<.001		
Pelatihan (X1)	.390	.107	.388	3.653	<.001	.629	1.589
Pengembangan Karir (X2)	.172	.079	.231	2.177	.032	.629	1.589

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,390, sementara untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,172, dengan konstanta sebesar 14,888. Dengan demikian, model persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 14,888 + 0,390 X1 + 0,172 X2 + e$ Hasil analisis ini diperoleh melalui pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14,888 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) bernilai nol, maka tingkat Produktivitas Pegawai tetap berada pada angka 14,888.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (b1) sebesar 0,390 dengan arah positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan (X1) akan berkontribusi pada peningkatan Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 0,390 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (b2) sebesar 0,172 dengan arah positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel Pengembangan Karir (X2) akan meningkatkan Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 0,172 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (uji R)

Hasil pengujian koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hubungan antara dua atau lebih variabel yang berbeda guna menentukan tingkat keterkaitan antar variabel. Perhitungan korelasi dapat memberikan interpretasi terhadap pengujian hipotesis dua arah. Jika nilai koefisien korelasi bernilai positif, maka hubungan antara variabel bersifat searah, sedangkan jika bernilai negatif, maka hubungan tersebut bersifat tidak searah. Hasil uji koefisien korelasi dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559 ^a	.313	.299	2.43610	2.132

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,559 (55,9%). Nilai ini berada dalam rentang -1 hingga +1 dan cenderung mendekati +1, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan variabel dependen, yaitu produktivitas pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independent yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjust R square pada table berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.559 ^a	.313	.299	2.43610	2.132

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan, nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,313 atau 31,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), memberikan kontribusi sebesar 31,3% terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang juga dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai, khususnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini didukung oleh hipotesis (H1) yang diajukan yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan yang artinya hipotesis diterima.

Menurut (Ridwan & Hardianti, 2019) pelatihan merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Program ini dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan memperluas wawasan dan pengetahuan pegawai yang relevan untuk mendukung tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk mengoptimalkan sistem kerja perusahaan melalui pengembangan pegawai yang terampil dan siap menghadapi berbagai tantangan. pelatihan adalah proses pembelajaran terstruktur yang memberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu dalam jangka waktu singkat. Pelatihan ini dirancang secara sistematis dan terorganisir untuk membantu pegawai menguasai aspek teknis yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks *Human Capital Theory* pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja pegawai yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang lebih terampil memiliki daya saing lebih tinggi dipasar tenaga kerja dan berpotensi mendapatkan kompensasi lebih baik. Dalam penelitian ini produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan pelatihan ini dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pelayanan publik berbasis digital.

Pelatihan yang diberikan memungkinkan pegawai untuk lebih memahami dan menguasai teknologi terbaru, seperti system informasi pemerintahan, pengelolaan data, serta layanan digital kepada masyarakat. Dengan meningkatkan kompetensi ini, mereka dapat bekerja lebih efisien dan memberikan pelayanan publik yang lebih optimal. Sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam komunikasi dan informatika produktivitas pegawai sangat erat kaitannya dengan kelancaran pelayanan digital bagi masyarakat. Pelatihan yang diberikan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sistem digital pengolahan data, serta pengembangan infrastruktur TIK, sehingga pelayanan menjadi lebih cepat, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan publik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Nadra, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia perlu mendapatkan pelatihan yang proporsional, terutama untuk menghadapi tantangan persaingan global serta mendukung produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan peningkatan pelatihan, kemampuan pegawai akan meningkat, yang berdampak pada produktivitas mereka menjadi semakin optimal.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini didukung dengan hipotesis (H2) yang diajukan

yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan yang artinya hipotesis diterima.

Pengembangan karir dalam instansi yang meliputi keterampilan yang dimiliki para pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Ananto dkk., 2023) mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang berlangsung sepanjang hidup untuk membantu individu dalam mengeksplorasi, memantapkan, dan meraih kesuksesan karir. Jika pengembangan karir yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pegawai di bidangnya akan meningkatkan pengembangan karir. Sebaliknya, jika pengembangan karir tidak disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, maka kinerja mereka akan menurun. Proses ini mencerminkan upaya perusahaan atau manajer SDM dalam merancang strategi dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukung pengembangan karir pegawai selama masa kerja mereka. Dengan adanya perencanaan yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan pegawai memiliki kesiapan yang optimal untuk menghadapi tanggung jawab dan tantangan jabatan di masa mendatang.

Dalam konteks *Human Capital Theory* bahwa semakin tinggi investasi keterampilan seseorang semakin besar produktivitas dan nilai ekonominya. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan produktif sehingga mampu memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi. Dalam penelitian ini investasi dalam pengembangan karir seperti program pelatihan dan program peningkatan keterampilan digital dapat meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir bukan hanya tentang kenaikan jabatan, tetapi juga tentang pemberian kesempatan kepada pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan perlu terus mengembangkan kebijakan, pengelolaan karir yang transparan, berbasis kompetensi, dan adaptif terhadap perubahan teknologi agar pegawai semakin produktif serta mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung digitalisasi pemerintahan dan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Nadra, 2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menyediakan program pengembangan karir yang baik, seperti pelatihan, bimbingan, dan peluang promosi, produktivitas pegawai akan meningkat. Pengaruh positif pengembangan karir ini membantu memotivasi pegawai, meningkatkan keterampilan mereka, dan mendukung perbaikan produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh hipotesis (H3) yang diajukan yaitu pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan yang artinya hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan mengindikasikan bahwa investasi dalam peningkatan keterampilan dan jenjang karir pegawai merupakan faktor dalam mendorong efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berperan dalam produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan. Pelatihan yang diterapkan serta pengembangan karir yang tinggi cenderung menjadi faktor kunci dalam mencapai produktivitas pegawai yang optimal. Artinya semakin baik penerapan pelatihan dan semakin tinggi pengembangan karir, maka akan semakin baik pula produktivitas pegawai yang dihasilkan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil dukungan penelitian sebelumnya oleh (Kristianto dkk., 2023) mendukung temuan ini, menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pelatihan, pengembangan karir, dan

produktivitas pegawai. Selain itu, pelatihan meningkatkan kompetensi, yang berdampak pada produktivitas, yang artinya bahwa semakin baik program sistem pelatihan dan keterampilan yang dimiliki pegawai di instansi tersebut dapat mendorong produktivitas pegawai menjadi lebih baik lagi dalam melakukan suatu pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas, dengan nilai F sebesar 22,066 dan tingkat probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berdampak pada Produktivitas Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan nilai thitung sebesar 3,653 dan tingkat probabilitas sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menguatkan bahwa secara parsial, Pelatihan (X1) berperan dalam meningkatkan Produktivitas Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki dampak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,177 dan tingkat probabilitas 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol kembali ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial, Pengembangan Karir (X2) berkontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Selatan.

REFERENSI

- Adimad, M. R. I., & Liza, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan (Satpam) Di KPP Pratama Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 11(1), 1–9.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap keputusan Pembelian di ACE. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 8(1), 1–6.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137.
- Anggraini, D. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Blitar. *Otonomi*, 20(1), 21–32.
- Hersusetiyati, H., & Sopyan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 1(1), 49–56.
- Hestin, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 6(1), 31–37.
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>

- Mutiasari, M., Rahmawati, H. U., & Suseno, S. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 98–113.
- Nadra, B. W. (2024). *Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT Meka Asia Property)* [PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Mataram]. <https://repository.ummat.ac.id/8743/>
- Nawawi, A., Natika, L., & Saidi, D. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Subang. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1665>
- Oktaviana, F. B., & Wardoyo, D. T. W. (2024). Pengaruh pelatihan online dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Pelatihan Online, Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 585–595.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Ridwan, M., & Hardianti, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(1). <https://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/527>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>
- Yuliyanti, S. (2022). The effect of career development and work environment on employee loyalty with work satisfaction as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31.