

**PENGARUH EVALUASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN PROPINSI JAWA TIMUR KOTA SURABAYA**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :
**REZA PANDU SETIAJI
NIM. 135080401111050**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2017

**PENGARUH EVALUASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN PROPINSI JAWA TIMUR KOTA SURABAYA**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Perikanan di Fakultas
Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya

Oleh :
REZA PANDU SETIAJI
NIM. 135080401111050



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017**

SKRIPSI

PENGARUH EVALUASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN
DAN PERIKANAN PROPINSI JAWA TIMUR KOTA SURABAYA

Oleh :
REZA PANDU SETIAJI
NIM.135080401111050

Telah dipertahankan di depan penguji
Kamis, 20 April 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dosen Penguji I

(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)
NIP. 19640228 198903 2 011
TANGGAL :

10 MAY 2017

Dosen Penguji II

(Dr. Ir. Anthon Efani, MP)
NIP. 19650717 199103 1 006
TANGGAL :

10 MAY 2017

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)
NIP. 19660604 199002 2 001
TANGGAL :

10 MAY 2017

Menyetujui,

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
TANGGAL :

10 MAY 2017



Mengetahui,
Ketua Jurusan SEPK

(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
TANGGAL :

10 MAY 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

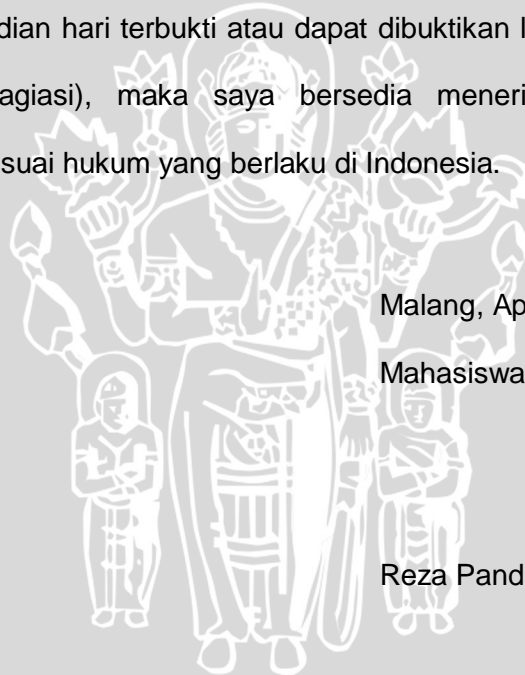
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi yang saya tulis ini tentang “Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan laporan Skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, April 2017

Mahasiswa,

Reza Pandu Setiaji



RINGKASAN

REZA PANDU SETIAJI. Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya (**Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP**)

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur, Kota Surabaya. Adapun waktu dilaksanakannya penelitian yaitu mulai 27 Desember 2016 hingga 16 Januari 2017. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis: (1) distribusi frekuensi variabel pelatihan, perencanaan karir, pengembangan karir dan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. (2) Pengaruh secara simultan evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. (3) Pengaruh secara parsial evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. (4) Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dari variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*explanatory research*). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin didapatkan angka 65 responden pegawai yang dilakukan pengisian kuesioner. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menerapkan *simple random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji statistik (uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial).

Deskripsi frekuensi jawaban pegawai mengenai variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir menyatakan bahwa, Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur memiliki manajemen yang baik. Hal ini dikarenakan Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur mampu memberikan pelatihan pegawai sesuai dengan bidangnya, serta memberikan perencanaan karir melalui pengembangan karir seperti rotasi jabatan, sehingga pegawai dapat melakukan pengembangan karir melalui pelatihan yang diberikan organisasi dan dapat merencanakan karir untuk mencapai kinerja yang maksimal

Berdasarkan uji asumsi klasik tidak didapati masalah. Model estimasi telah memenuhi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 18 for Windows* didapatkan model estimasi $Y = 4,118 + 0,278 X_1 + 0,456 X_2 + 0,318 X_3$. Hasil tersebut menunjukkan koefisien regresi Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) bernilai positif yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan searah dengan Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji statistik dengan *SPSS 18 for Windows* didapatkan nilai koefisien sebesar 77,7% artinya variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir. Pada uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) adalah variabel yang mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil sumbangan efektif (SE) variabel evaluasi pelatihan (X_1) sebesar 26,7%, perencanaan karir (X_2) sebesar 22,3%, dan pengembangan karir (X_3) sebesar 28,4%, maka pada penelitian ini yang memiliki nilai terbesar atau sebagai variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur adalah pengembangan karir (X_3)

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini menunjukkan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur memiliki manajemen organisasi yang baik. Pada variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara simultan dan berpengaruh secara parsial dengan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur adalah variabel pengembangan karir dengan nilai SE sebesar 28,4% nilai tersebut lebih besar dari nilai SE variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang sudah terpenuhi dan terpuaskan dalam kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karirnya terhadap kinerja sehingga orientasi dalam bekerja dari pegawai untuk dapat mencapai karir yang sesuai dengan yang diinginkan pada saat melakukan pengembangan karir melalui rotasi jabatan.

Saran yang dapat diberikan yakni bagi instansi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yaitu kegiatan pelatihan untuk pegawai perlu ditingkatkan seperti materi pelatihan dan sarana prasarana pelatihan agar ditahun berikutnya dapat dilaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil sehingga visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan dapat tercapai. Untuk pemerintah evaluasi pelatihan dan pengembangan karir dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel evaluasi pelatihan dan pengembangan karir, mengingat variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan diluar variabel tersebut, misalnya faktor disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kinerja dan pengarahan karir pegawai terhadap organisasi

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia serta kesehatan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian Skripsi sampai selesai.

1. Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing I dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku dosen pembimbing II.
2. Ibu Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP dan Bapak Dr. Ir. Anthon Efani, MP selaku dosen penguji yang telah memberikan waktunya untuk datang pada saat ujian.
3. Terimakasih penulis persembahkan kepada Ayah dan Ibu serta Adekku atas kasih sayang, motivasi, dorongan dan doa yang selalu diberikan.
4. Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Surabaya yaitu Ibu (Winda) bagian pembimbing selama dilokasi penelitian (Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur) yang telah memberikan kesempatan penelitian di instansi tersebut dan memberikan bantuan dalam memperlancar penelitian dan penulisan ini.
5. Kepada Wahyu Nur Ardiyanti yang telah memberikan bantuan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan laporan skripsi serta teman-teman Agrobisnis Perikanan 2013, teman satu angkatan dan satu perjuangan.
6. Dan semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan sehingga laporan skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan tepat pada waktunya.

Malang, April 2017

Mahasiswa

Reza Pandu Setiaji

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita menuju jalan kebenaran.

Laporan Skripsi dengan judul “Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya” disusun sebagai salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan dan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini, penulis berharap semoga Laporan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak lain yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Malang, April 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
RINGKASAN	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat.....	7
2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian terdahulu.....	8
2.2 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia.....	9
2.3 Kinerja.....	10
2.3.1 Penilaian Kinerja.....	11
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.4 Evaluasi Pelatihan.....	13
2.4.1 Model-model yang mempengaruhi evaluasi pelatihan.....	14
2.5 Perencanaan Karir.....	15
2.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir.....	15
2.6 Pengembangan Karir.....	16
2.6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.....	17
2.7 Kerangka Berfikir.....	18
3. METODE PENELITIAN	22
3.1 Tempat dan waktu penelitian.....	22
3.2 Pendekatan penelitian dan jenis penelitian.....	22
3.3 Jenis dan sumber data.....	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data.....	23
3.4 Populasi dan sampel penelitian.....	26
3.5 Variabel penelitian.....	27
3.5.1 Variabel Independen.....	28

3.5.2 Variabel Dependen	30
3.6 Definisi Operasiaonal	31
3.7 Variabel Indikator dan Item Indikator	39
3.8 Skala Pengukuran	41
3.9 Analsis Data	42
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	43
1. Uji Multikolinearitas	43
2. Uji Normalitas	43
3. Uji Heterokedastisitas	44
4. Uji Autokolerasi	44
3.9.2 Analisis Regresi Berganda	45
3.9.3 Uji Statistik	46
a. Uji Koefisien Determinasi	47
b. Uji F	47
c. Uji t	47
3.10 Sumbangan Efektif	48
4. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	49
4.1 Gambaran Umum Kota Surabaya	49
4.2 Gambaran Umum Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi JawaTimur	51
4.2.1 Visi dan Misi	53
4.3 Struktur Organisasi	55
4.4 Karakteristik Pegawai yang bekerja	64
4.4.1 Pegawai Berdasarkan status	65
4.4.2 Pegawai Berdasarkan jenis kelamin	65
4.4.3 Pegawai Berdasarkan usia	66
4.4.4 Pegawai Berdasarkan pendidikan terakhir	67
4.4.5 Pegawai Berdasarkan lama bekerja	67
4.4 Pelatihan yang dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur	68
5. HASIL DAN PEMBAHASAN	71
5.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	71
5.1.1 Hasil Uji Validitas	71
5.1.2 Hasil Uji Reabilitas	76
5.2 Deskripsi Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir	77
5.2.1 Deskripsi Distribusi Jawaban Responden	77
5.2.2 Deskripsi Pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja berdasarkan Distribusi jawaban responden	102
5.3 Pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja ..	103
5.3.1 Uji Asumsi Klasik	104
5.3.1.1 Hasil Uji Normalitas	104
5.3.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas	105
5.3.1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	106
5.3.1.4 Hasil Uji Autokolerasi	108
5.3.2 Hasil Analisis Regresi Berganda	109
5.3.3 Uji Statistik	110
5.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	110
5.3.3.2 Uji F	112
5.3.3.3 Uji t	113
5.4 Variabel Dominan	116
5.5 Implikasi Hasil Penelitian	117

6. KESIMPULAN DAN SARAN	120
6.1 Kesimpulan.....	120
6.2 Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	125

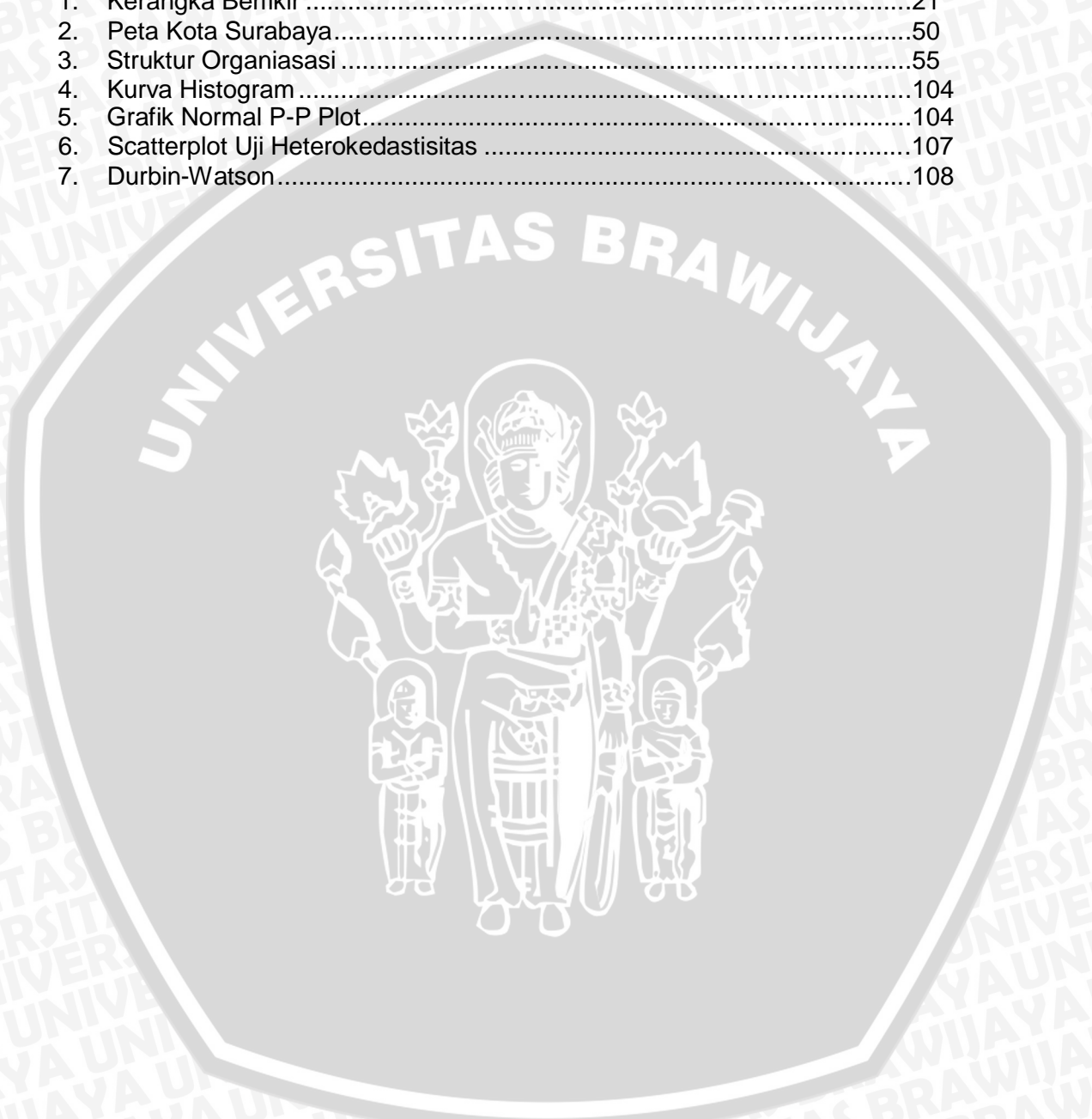


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Konsep, Variabel, Indikator dan Komponen	40
2. Pemberian Skor	42
3. Karakteristik pegawai Berdasarkan status.....	65
4. Karakteristik pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5. Karakteristik pegawai Berdasarkan usia	66
6. Karakteristik pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
7. Karakteristik pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	68
8. Uji Validitas Variabel Evaluasi Pelatihan	71
9. Uji Validitas Variabel Perencanaan Karir.....	73
10. Uji Validitas variabel pengembangan karir	74
11. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	75
12. Hasil Uji Reliabilitas	76
13. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Evaluasi Pelatihan	78
14. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Perencanaan Karir	85
15. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir	88
16. Gambaran Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai.....	106
17. Hasil Uji Normalitas.....	105
18. Hasil Uji Multikolinieritas	105
19. Hasil Uji Glejser	107
20. Uji Durbin Watson.....	108
21. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	109
22. Hasil Tabel koefisien determinasi.....	111
23. Hasil Uji Simultan (Uji F)	112
24. Hasil Uji Parsial (Uji t)	113
25. Sumbangan Efektif.....	117

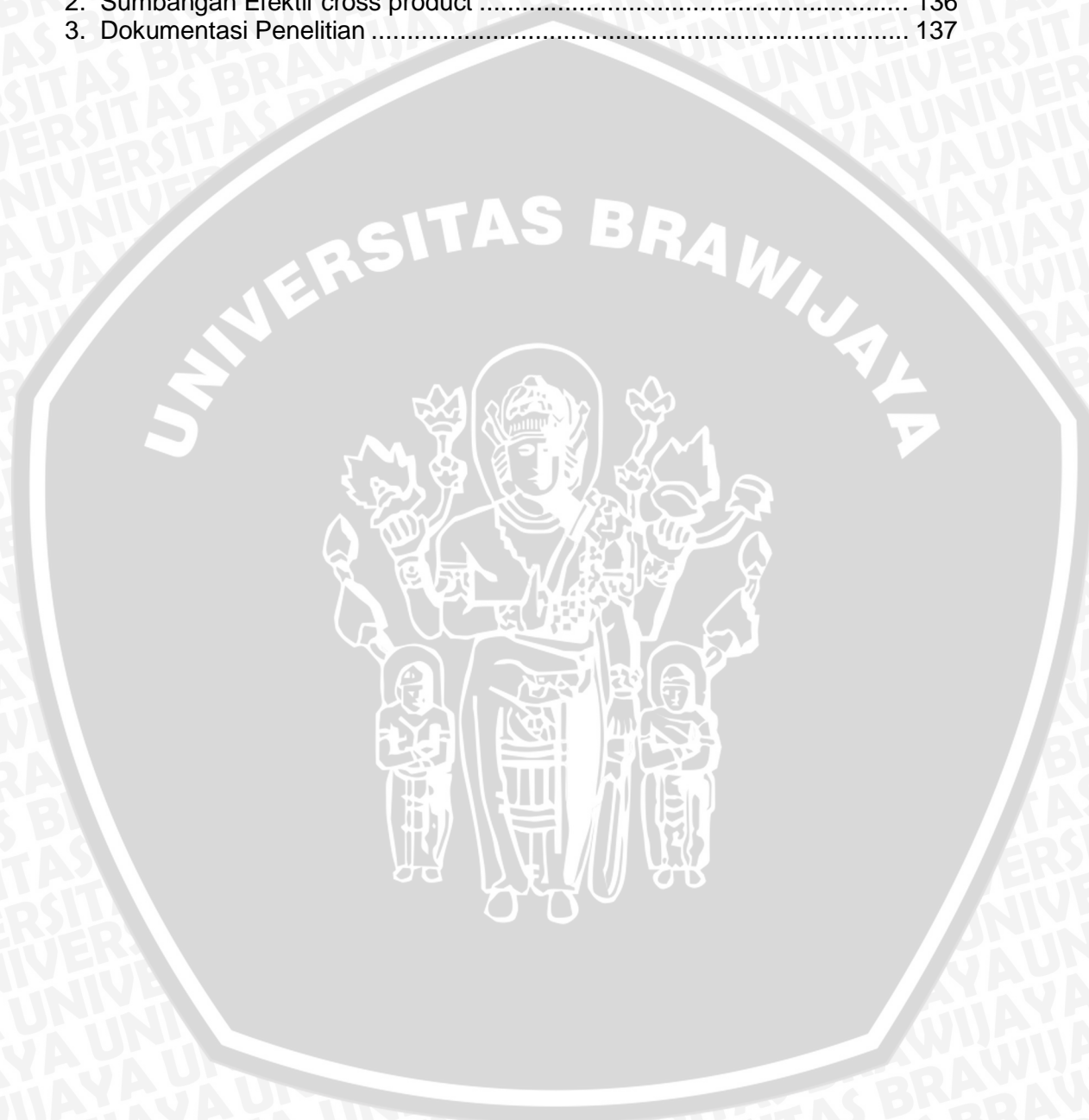
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir	21
2. Peta Kota Surabaya.....	50
3. Struktur Organisasi	55
4. Kurva Histogram	104
5. Grafik Normal P-P Plot.....	104
6. Scatterplot Uji Heterokedastisitas	107
7. Durbin-Watson.....	108



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	125
2. Sumbangan Efektif cross product	136
3. Dokumentasi Penelitian	137



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusia (Rivai, 2009).

Jika sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi (instansi) memiliki nilai yang baik, maka akan terlihat dari segi kuantitas dan kualitas sehingga mempermudah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Mengingat begitu pentingnya peran Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi, maka kegiatan pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil merupakan hal paling penting dalam upaya meningkatkan kinerja dari pegawai, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir.

Dampak kualitas yang baik diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan akan memberikan keuntungan karena akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi maka perlu melakukan pelatihan, agar kinerja dari pegawai lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja pegawai yang baik maka pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam melakukan berbagai pekerjaan. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Pelatihan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai. Pelatihan memiliki manfaat yang penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan atau organisasi sejenis. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Pelatihan ini dilakukan untuk tujuan nonkarir maupun karir bagi pegawai (baru atau lama) melalui pelatihan dan pendidikan.

Pelatihan merupakan proses mengajar dari keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan pegawai baru atau yang sudah ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Memiliki pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi bukanlah suatu jaminan bahwa pekerjaan mereka akan menghasilkan sesuatu yang bernilai baik. Pegawai harus mengetahui apa yang perusahaan ingin mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya. Para pegawai yang tidak mengetahui caranya akan mengerjakan pekerjaannya dengan cara mereka sendiri yang tidak sesuai dengan perusahaan atau organisasi ingknan (Dessler, 2011).

Produk dari pelatihan adalah *output* (alumni peserta pelatihan) dan manfaatnya adalah *outcome* atau pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Oleh karenanya diadakan evaluasi pelatihan untuk mengetahui manfaat atau hasil nyata dari pelatihan yang dilaksanakan untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan. Efisien dan efektivitas pelatihan juga dapat diketahui dari evaluasi pelatihan yang digunakan untuk memberi masukan apakah program pelatihan masih dapat dilanjutkan atau tidak. Pada umumnya, evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick dilakukan melalui 4 tahap yaitu, *reaction, learning, behavior, dan result*.

Evaluasi pelatihan adalah suatu teknik pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan memenuhi tujuan-tujuan yang diinginkan. Evaluasi pelatihan berfokus pada hasil-hasil pembelajaran yang kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan tujuan awal diselenggarakannya program pelatihan (Garofano, 2004).

Karir adalah suatu perjalanan yang ditanggapi di dalam sikap dan perilaku terkait dengan pengalaman kerja dan kegiatan-kegiatan seseorang di sepanjang hidupnya. Karir adalah suatu seri jangka panjang dalam hal tugas-tugas dan pengalaman kerja (Moorehead dan Griffin, 2000).

Perencanaan karir merupakan suatu cara dalam memutuskan apa yang diinginkan individu yang dilakukan dalam hidupnya. Sehingga individu tersebut dapat menggambarkan pekerjaan apa yang ideal bagi dirinya. Perencanaan karir juga akan menentukan apa yang menjadi minat, potensi, dan kemampuan kita, membantu untuk memutuskan apa yang terbaik, dan mengarahkan kepada pekerjaan yang dilakukan. Selain itu perencanaan karir membantu efektivitas keputusan ketika memilih karir atau mengubah karir yang berubah sesuai dengan tuntutan jaman.

Perencanaan karir adalah sebagai suatu perencanaan yang mengandung sebuah harapan bagi seseorang pegawai baik secara individu yang mampu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi, maka proses dalam meniti karir akan tercapai dalam kenaikan golongan atau pangkat yang diinginkan (Martoyo, 2007).

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan atau organisasi, maka perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa kinerja. Kinerja merupakan

sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan atau organisasi maupun pegawai. Salah satu manfaatnya bagi pegawai yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Disusunlah perencanaan karir untuk menaikkan jenjang karirnya, namun sebagai Pegawai Negeri Sipil pengembangan karir bersifat struktural seperti adanya golongan, pangkat, kesetiaan masa kerja, pendidikan, dan lain-lain, menuntut waktu yang 4 tahun untuk naik golongan. Pengembangan karir merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai karena mereka merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka dan akan memberikan mereka semangat untuk kinerja yang lebih baik lagi (Kadarisman,2013).

Pegawai Negeri Sipil menurut UU No.5 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Anggota Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah adalah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdian dan kesetiiaannya kepada bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan dan evaluasi pelatihan bagi pegawai sebagai salah satu usaha meningkatkan kinerja dalam organisasi pemerintahan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Maka dapat dikatakan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansinya. Ketika kinerja mengalami kenaikan dan penurunan akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, maka pimpinan organisasi perlu mengetahui dan meningkatkan kemampuan pegawainya, apabila rendah maka perlu diadakan pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai, setelah diadakan pelatihan maka melakukan evaluasi dari kemampuan pegawai apakah mengalami peningkatan dari sebelumnya, peningkatan kemampuan pegawai melalui evaluasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan setiap tugas.

Pengembangan karir dipilih karena pegawai yang memiliki kemampuan dengan kualitas terbaik harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan sesuai dengan tujuan organisasi. Pengembangan karir dapat memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk dapat memberikan kemampuan dan hasil yang terbaik, dengan begitu pegawai memiliki perencanaan untuk karirnya dimasa depan dan memiliki peluang dan kesempatan yang sama antar pegawai.

Berdasarkan Penjelasan yang telah dipaparkan diatas. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian terkait Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur perlu dilakukan penilaian untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program pelatihan dan pengembangan karir saat kegiatan berlangsung dengan melihat tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sebagai penentu arah kebijakan selanjutnya terkait evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Berdasarkan uraian diatas permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana distribusi frekuensi jawaban pegawai mengenai variabel evaluasi pelatihan (X1), perencanaan karir (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur?
2. Bagaimana pengaruh evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja?
4. Dari variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir tersebut variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai?

1.3 Tujuan

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan distribusi frekuensi variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, pengembangan karir dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

2. Mengetahui pengaruh secara simultan evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui pengaruh secara parsial evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.
4. Menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Organisasi

Penelitian ini semoga dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dari segi kebijakan sumber daya manusia, untuk dapat memberikan pelatihan serta memberikan evaluasi agar pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Pemerintah

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk pemerintah dalam melakukan dan menentukan arah kebijakan selanjutnya khususnya dalam melakukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai ataupun pegawai di Propinsi Jawa Timur.

3. Peneliti

Sebagai informasi keilmuan untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan serta sebagai bahan pedoman penelitian lebih lanjut terkait evaluasi pelatihan dan pengembangan karir.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Awang (2010) yang berjudul "*Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*" yang meneliti dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja dengan berbagai macam *background* pekerjaan dengan menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik.

Renaldy Massie (2015) dengan judul "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara", menyatakan bahwa kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dari populasi sebanyak 40 pegawai sebagai pegawai menunjukkan perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial.

Simanungkalit (1998) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan menyatakan bahwa kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Secara simultan pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, dan 2) Secara simultan pola karir dan perencanaan karir berpengaruh sangat signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Romkey Manansal (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT di Manado” menyatakan bahwa kesimpulan dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado.

Harlie (2012), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja. Ketika Pegawai Negeri Sipil sudah tidak memikirkan gaji tapi lebih ke *prestice* yang dimana sebagai Pegawai Negeri Sipil akan menduduki pangkat atau jabatan tertentu dalam dinas maka karir pegawai semakin tinggi, kekuasaan dan pendidikan juga semakin tinggi maka pengetahuannya pun makin bertambah.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009).

Simamora (2004) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.

Manusia mempunyai peran aktif dalam suatu kegiatan pekerjaan karena manusia dapat melakukan perencanaan dan sebagai penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Tujuan dari perusahaan atau organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai meskipun terdapat teknologi canggih yang dimiliki sebuah organisasi ataupun perusahaan. Mengatur dan

memanfaatkan pegawai adalah hal yang cukup sulit untuk dilakukan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dorongan, ilmu, dan pengetahuan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan kinerja pegawai di dalam organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi (Setiyanis, 2016).

2.3 Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah mengenai yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hasil kerja yang dicapai dapat dilihat dari segi ketepatan waktu, kualitas, kerjasama, dan kuantitas (Wibowo, 2009).

Kinerja merupakan seberapa jauh individu tersebut memerankan masing-masing bagiannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk dapat mencapai sasaran yang diinginkan dengan peran individu yang memperhatikan kompensasi yang diberikan (Riniwati, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai secara kuantitas dan kualitas selama periode tertentu dengan berbagai kemampuan yang dikeluarkan oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dapat dikatakan baik dan sukses apabila tujuan dari

organisasi yang diberikan kepada individu pegawai dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

2.3.1 Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja adalah pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja para pegawai. Menurut (Siagian, 2005) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu:

1. Manusia merupakan objek yang dinilai yang di sampingnya mempunyai kemampuan tertentu dan juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan maksud, yaitu:
 - a. Jika penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Jika penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif. Maka kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penelitian yang diperoleh.
4. Hasil penelitian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang, sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

5. Hasil penilaian kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengukur kontribusi individu yang bekerja di sebuah lembaga atau instansi pada organisasi. Penilaian kerja juga sangat penting untuk dilakukan karena dapat menentukan seberapa besar tingkat kontribusi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Riniwati, 2016).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2006), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pencapaian kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor tersebut adalah :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai dapat dilihat dari segi psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi dapat terbentuk dari adanya sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) yang ada pada pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain mengungkapkan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut menurut Mathis dan Jackson (2001), adalah kemampuan dari individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

2.4 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi didahului dengan penilaian (*assessment*), sedangkan penilaian didahului dengan pengukuran. Pengukuran diartikan sebagai suatu kegiatan yang membandingkan hasil pengamatan dengan kriteria, penilaian (*assessment*) merupakan suatu kegiatan yang menafsirkan dan mendeskripsikan hasil pengukuran, sedangkan evaluasi merupakan penetapan nilai atau implikasi perilaku (Griffin dan Nix, 1991)

Evaluasi pelatihan dapat mengidentifikasi kesenjangan dari pegawai terhadap kinerja dan organisasi sehingga dapat mengembangkan perilaku dalam bekerja yang diinginkan oleh pegawai. Adanya evaluasi pelatihan dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja pekerjaan yang lebih baik lagi dengan semangat yang tinggi (Singh, 2004).

Evaluasi pelatihan merupakan salah satu mata rantai dalam sistem pelatihan, jika dilihat dari waktu pelaksanaannya kegiatan penilaian dapat berada diawal proses perencanaan, di tengah proses perencanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan dan pasca kegiatan pelatihan. Penilaian yang dilaksanakan pada proses perencanaan disebut dengan analisis kebutuhan (*need assessment*) yang berusaha untuk mengumpulkan informasi tentang

kemampuan, keterampilan, maupun keahlian yang akan dikembangkan dalam pelatihan, karakteristik peserta pelatihan, kualitas materi pelatihan dapat dilihat dari relevansi dan kebaruan, kompetensi pelatihan atau instruktur, pengajar tempat pelatihan beserta dengan sarana prasarana yang dibutuhkan, akomodasi dan konsumsi serta jadwal kegiatan pelatihan.

2.4.1 Model-Model yang Mempengaruhi Evaluasi Pelatihan

Secara garis besar, model-model pelatihan pada dasarnya mengukur perubahan yang terjadi akibat diselenggarakan pelatihan. Pada akhirnya perubahan itu diukur untuk melihat manfaat pelatihan yang bisa dirasakan bagi individu peserta juga bagi perusahaan.

Model evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh (Kirkpatrick, 1996) adalah model empat level. Model ini menyajikan adanya empat tahapan dalam mengevaluasi pelatihan yaitu:

1. Reaksi (*reaction*): upaya yang dilakukan pada kepuasan partisipan terhadap penyelenggaraan pelatihan yang meliputi materi, pelatih, fasilitas, dan kepuasan akan penyelenggaraan pelatihan yang diikutinya.
2. Pembelajaran (*learning*): pembelajaran dinyatakan sebagai tingkat sejauh mana partisipan merubah sikap, meningkatkan pengetahuan atau meningkatkan keterampilan sebagai akibat mengikuti pelatihan.
3. Mengevaluasi perilaku (*behavior*): tingkat sejauh mana perubahan dalam perilaku yang terjadi karena program pelatihan yang diikuti oleh partisipan.
4. Hasil (*result*): program pelatihan hendaknya menghasilkan hasil akhir bagi perusahaan atau organisasi yang berupa peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.5 Perencanaan karir

Ardana (2012), mengungkapkan bahwa perencanaan karir dimulai dengan adanya aktivitas menyelaraskan rancangan pegawai dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungannya sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan karir bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan, aspirasi dan peluang dalam karir seseorang pegawai. Perencanaan karir juga sebagai proses untuk mengembangkan konsep kerja sebagai hasil keterampilan, kemampuan, kebutuhan dan motivasi. Rencana karir juga dipandang sebagai proses yang sistematis dan komprehensif untuk menargetkan karir (Manolescu, 2003).

Perencanaan karir adalah suatu proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan arus karir untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu, yang meliputi perbaikan-perbaikan individu yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karirnya.

2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Menurut Keith Davis dan Werther (1996) mengungkapkan lima faktor yang terkait dengan perencanaan karir yaitu sebagai berikut :

- a. Keadilan dalam karir: para pegawai menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir.
- b. Perhatian dengan penyeliaan: para pegawai menginginkan para penyelia secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.
- c. Kesadaran tentang kesempatan: para pegawai menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir.

- d. Minat pekerja: para pegawai membutuhkan informasi yang berbeda dan pada kenyataannya memiliki minat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor.
- e. Kepuasan karir: para pegawai bergantung pada usia dan kedudukan mereka yang memiliki kepuasan berbeda.

Menurut Hesty Tanbajong (2015), mengungkapkan faktor promosi jabatan memberikan dorongan untuk peningkatan karir dengan menjaga atau mempertahankan kinerja yang baik dan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja sebagai pegawai agar perencanaan karir sesuai dengan apa yang diharapkan, kemampuan manajerial pegawai masih sangat bergantung pada atasan yang mampu berkomunikasi dengan baik dan perencanaan prioritas kerja yang jelas, kemampuan teknis yang dimiliki seorang pegawai juga bisa menjadikan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi karena dipengaruhi oleh kedekatan dengan pimpinan, kemudian rasa aman akan suatu jenjang karir seorang pemimpin masih dianggap sangat bergantung pada hubungan dengan pengambilan kebijakan.

2.6 Pengembangan Karir

Menurut Veithzal dan Jauvani (2009), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Saydam (2000), menyebutkan bahwa pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya proses perubahan yang dilakukan oleh individu melalui sikap, dan

motivasi untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Rencana tersebut ditingkatkan melalui kemampuan yang lebih baik dari pada sebelumnya.

2.6.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya di bawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan perusahaan/ organisasi memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan Kerja

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok

profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya pegawai (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek sumber daya manusia yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan Sponsor

Banyak pegawai dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada pegawai di dalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing biasanya berasal dari perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

6. Peluang untuk Tumbuh

Pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan antara hubungan variabel independen dan dependen. Pertautan antara variabel tersebut, selanjutnya akan dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan suatu paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2014).

Sumber daya merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena peran mereka sebagai pegawai/ tenaga kerja digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan akan mudah tercapai apabila pelaksanaan manajemen sumber daya manusia telah dilakukan dengan baik dan benar. Apabila perusahaan memiliki perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik, maka dapat mengambil serangkaian tindakan responsif menghadapi setiap dinamika perkembangan organisasi yang terjadi. Maka dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pelaksanaan evaluasi pelatihan dan pengembangan karir merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan berguna untuk mewujudkan efektivitas kinerja pegawai. Pelaksanaan evaluasi pelatihan dan pengembangan karir ini terdiri dari unsur variabel evaluasi pelatihan yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi, dan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas, antara lain bisa diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu diperlukan campur tangan dari organisasi, agar proses evaluasi pendidikan dan pelatihan ini dapat berjalan lancar. Evaluasi hasil pelatihan dapat diaplikasikan di bidang pekerjaannya.

Perencanaan karir mempunyai arti penting dalam tujuan, sebab proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah dalam mengembangkan karir. Martoyo (2007), mengungkapkan bahwa penetapan karir adalah sebagai langkah awal untuk menentukan jenjang karir. Perencanaan karir pegawai dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi organisasi. Pegawai memiliki perencanaan masing-masing untuk karirnya dimasa depan. Perencanaan karir menjadikan pegawai merasa dihargai dan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan organisasi.

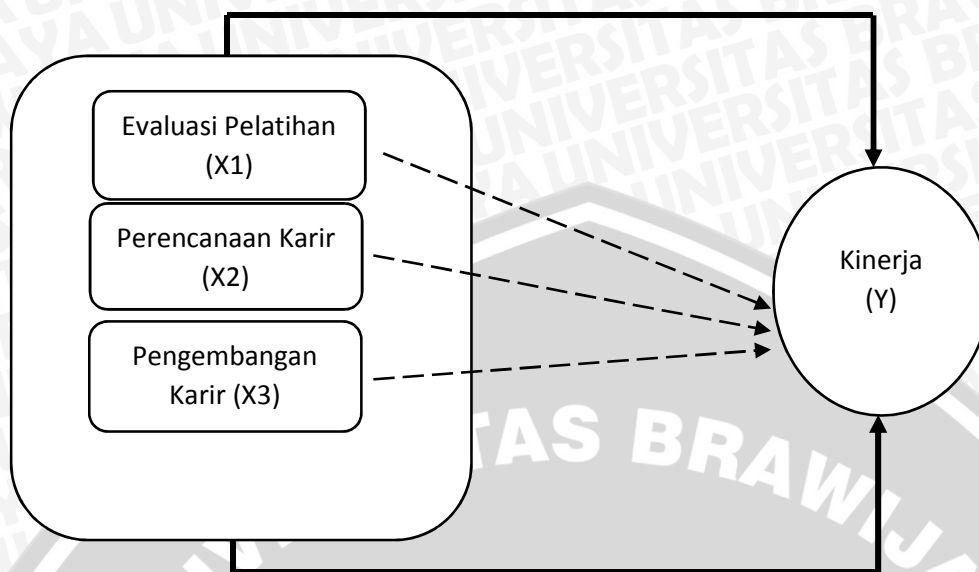
Selanjutnya pegawai akan merasa puas dengan organisasi, sehingga akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Pengembangan karir dapat digunakan untuk peningkatan dan penambahan kemampuan pegawai yang berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karir. Eksistensi organisasi dimasa depan tergantung pada pegawai. Tanpa memiliki pegawai yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pengembangan karier bagi pegawainya.

Kinerja merupakan suatu tindakan nyata dari pegawai atau pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peneliti menggunakan variabel-variabel serta indikator yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber seperti (Rachmatika, 2015) dan (Mangkuprawira, 2001). Teori-teori yang telah dikemukakan di atas, dapat di ringkas menjadi hubungan variabel uraian evaluasi pelatihan, perencanaan karir, pengembangan karir, dan efektivitas kinerja pegawai, dapat dilihat pada gambar 1 kerangka berpikir seperti di bawah ini.

Kerangka Berfikir:



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan

- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan



3. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya yang beralamat di jalan Ahmad Yani Nomor 152-B. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif melalui jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dalam metode kuantitatif dapat diketahui hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2013).

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau explanatori adalah suatu jenis penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain. Menurut Zulfanef (2008), penelitian explanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek. Pada beberapa data tertentu, dapat menunjukkan perbedaan dalam bentuk jenjang atau tingkatan, walaupun tidak

kelas batas-batasnya. Ciri khas dari data kualitatif adalah menjelaskan kasus-kasus dan hanya mengeskpresikan suatu objek penelitian (Bungin,2001).

Data kualitatif yang digunakan pada penelitian ini meliputi:

- a. Gambaran umum lokasi penelitian.
- b. Gambaran umum Dinas Kelautan Perikanan Propinsi Jawa Timur meliputi: visi dan misi, struktur organisasi.
- c. Menjelaskan dan menginterpretasikan apa yang didapat dari pegawai melalui kuesioner meliputi: karakteristik pegawai yang bekerja (berdasarkan status, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja.
- d. Menjelaskan dan mendeskripsikan distribusi jawaban pegawai mengenai pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif lebih mudah dimengerti bila dibandingkan dengan data kualitatif, biasanya disimpulkan dengan menggunakan angka-angka, data seperti ini biasanya hasil transformasi dar data kuantitatif murni. Semua data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial ataupun noninferensial (Bungin,2001).

Analisis data kuantitatif yang digunakan penelitian ini untuk mengetahui hasil angket kuesioner yang diberikan kepada para pegawai mengenai pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja secara simultan, parsial dan manakah yang mempengaruhi secara dominan dengan menggunakan SPSS Regresi Berganda.

3.3.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder sebagai penunjang informasi yang digunakan dalam

penelitian, adapun data primer dan data sekunder yang akan dicari adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2001). Saat penelitian data primer yang digunakan adalah dengan melakukan observasi lokasi penelitian serta melaksanakan kegiatan wawancara dengan pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur, membagikan kuesioner kepada pegawai, serta melakukan kegiatan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang saja, tetapi juga dapat pada obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2015).

Pada penelitian ini peneliti datang ke lokasi penelitian tanpa ikut serta dalam kegiatan kinerja. Untuk tahap observasi peneliti nantinya akan melihat secara langsung kinerja pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Proses observasi secara langsung dilaksanakan ke objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.

b. Wawancara dari Kuesioner

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksi makna dalam suatu topik tertentu wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari pegawai yang lebih mendalam (Sugiyono, 2014).

Wawancara yang digunakan dengan melakukan tanya jawab dengan pemimpin organisasi maupun dengan pegawai mengenai kondisi pegawai, bagaimana kinerja pegawai, perkembangan pegawai, bagaimana hubungan antar pegawai, jenis pelatihan pegawai dan lain-lain.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti apabila variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari pegawai. Selain itu kuesioner juga cocok untuk digunakan bila jumlah pegawai cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas (Sugiyono, 2014).

Kuesioner yang dilakukan oleh peneliti adalah secara tertulis berisi pertanyaan mengenai karakteristik karyawan, distribusi jawaban pegawai mengenai pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja. jenis kuesioner yang ada menggunakan kuesioner tertutup. Karena pegawai tinggal melakukan pemilihan. Pengisian kuesioner kepada pegawai diharapkan mampu mengumpulkan data yang akan diteliti. Sehingga peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari pegawai.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan atau proses pekerjaan mencatat atau merekam suatu peristiwa dan objek atau aktifitas yang di anggap berharga dan penting metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan , dan lain sebagainya (Arikunto, 2002).

Dokumentasi penelitian ini menggunakan buku, jurnal, foto, serta internet untuk menunjang penelitian ini yang di anggap berharga untuk di masukkan ke dalam metode. Dokumentasi penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 3.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang telah ada, dihimpun dan telah ditulis oleh pihak lain. Sumber data dapat berasal dari internet, buku, jurnal, perpustakaan umum, website, lembaga pendidikan yang menghususkan diri untuk menyajikan data sekunder (Istijanto, 2006).

Data sekunder yang dikumpulkan oleh peneliti dapat di peroleh dari BPS (Badan Pusat Statistik) kota Surabaya, website dinas kelautan dan perikanan Propinsi Jawa Timur dan studi literatur, tujuan dari digunakannya data sekunder adalah untuk melengkapi data yang dibutuhkan data yang dibutuhkan antara lain:

- a. Keadaan umum lokasi penelitian (letak geografis dan topografis)
- b. Data kependudukan Kota Surabaya.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang berjumlah 182 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari suatu popuasi harus benar-benar mewakili atau representatif (Sugiyono, 2014).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menerapkan *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan starata karena naggota populasi dianggap homogeny. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti maka digunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+Na^2}$$

$$n = \frac{182}{1+182(0,1)^2}$$

$$n = \frac{182}{1+182 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{182}{2,82}$$

$$n = 64,5 \text{ (65)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

= taraf signifikansi (10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus slovin maka sampel yang digunakan pada penelitian untuk menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur adalah berjumlah 65 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dimengerti sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*. Variabel independen yang ada pada penelitian ini adalah evaluasi pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan variabel dependen yang ada pada penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu evaluasi pelatihan (X_1) perencanaan karir (X_2) dan pengembangan karir (X_3).

Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari:

1. Evaluasi Pelatihan (X_1)

Evaluasi memiliki makna yang berbeda dengan penilaian yang merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena.

Menurut Kirkpatrick (1996), mengungkapkan bahwa ada 4 indikator evaluasi pelatihan:

a. *Reaction* (Reaksi)

Hal ini digunakan untuk mengukur sejauh mana reaksi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap pelatihan yang dijalannya, melihat dan merasakan apa saja yang diterima saat pelatihan.

b. *Learning* (Pembelajaran)

Mengukur seberapa jauh pengetahuan dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur untuk menguasai materi pelatihan yang telah diberikan.

c. *Behaviour* (Perilaku)

Mengukur mengenai perilaku dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur untuk sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan.

d. *Result* (Hasil)

Menguji dampak yang ditimbulkan oleh pelatihan terhadap kelompok kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur atau organisasi secara keseluruhan.

2. Perencanaan Karir (X_2)

Perencanaan karir adalah suatu proses menyelaraskan rancangan pegawai dan rancangan organisasi mengenai karir di lingkungan kerja. Indikator dari perencanaan karir, yaitu:

a. Pemilihan jalur karir

Pemilihan jalur karir merupakan suatu proses perencanaan dan pemilihan jalur karir sesuai dengan posisi jabatan yang tepat dan merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan (Rivai, 2009).

b. Identifikasi Perencanaan Karir

Identifikasi perencanaan karir merupakan proses yang dimulai dengan merencanakan kebutuhan karir melalui kegiatan untuk menuju suatu karir yang sukses. Identifikasi perencanaan karir berguna untuk menganalisis kemampuan, keterampilan, minat pribadi, merencanakan tujuan hidup, dan memperhatikan perubahan-perubahan dalam tujuan kehidupan yang berubah didalam pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Dessler, 1997).

3. Pengembangan karir (X_3)

Pengembangan karir merupakan proses memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai dengan posisi yang diinginkan. Indikator dari pengembangan karir yaitu:

a. Penyelenggaraan sistem mentor dan Pelatihan

Penyelenggaraan system mentor digunakan untuk kegiatan pengembangan karir pegawai melalui pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur (Mangkuprawira, 2001).

b. Rotasi jabatan

Rotasi jabatan digunakan untuk pengembangan karir karena akan memperluas pengalaman para Pegawai Negeri Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Hal ini dilakukan agar para pegawai siap menghadapi tantangan baru di bidang lainnya, serta dapat mencari solusi dari permasalahan baru yang timbul (Mangkuprawira, 2001).

c. Program beasiswa

Program beasiswa ini digunakan untuk pengembangan karir pegawai yang dapat digunakan sebagai faktor pendukung pegawai untuk meningkatkan kemajuan karirnya dalam menghadapi persaingan (Ardana, 2012).

d. Pendidikan

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta kelebihan dalam penyesuaian diri, dan pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan derajat keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu seperti mengikuti seminar dan kegiatan lainnya diluar pekerjaan kantor (Mangkuprawira, 2001).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini penulis menetapkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya

Menurut Mangkunegara (2005) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur agar apa yang di inginkan terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, dan ketepatan hasil kerja dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

c. Tanggung jawab

Besarnya tanggung jawab yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja yang telah dilakukan serta sarana dan prasarana yang digunakan.

d. Kerjasama

Melalui kegiatan partisipasi dan komunikasi yang dilakukan antar Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan atas variabel-variabel yang akan diamati. Agar terbentuk persepsi yang sama dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini dibatasi pada sumber dari Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Kinerja (Y).

1. Evaluasi Pelatihan

Persepsi pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap indikator reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*).

a. Reaksi (*reaction*)

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dengan item indikator pelatihan yang dijalani sudah sesuai dengan prosedur organisasi ($X_{1.1}$) sehingga persepsi pegawai terhadap item indikator kualitas penggunaan pelatihan ($X_{1.2}$) yang diberikan melalui materi sudah sesuai dengan bidang dalam organisasi, dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan setelah materi yang diberikan saat pelatihan sesuai dengan bidang yang ada dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur sudah tepat ($X_{1.3}$). selain itu persepsi pegawai terhadap item indikator umpan balik ($X_{1.4}$) dapat merasakan umpan balik terhadap kinerja setelah melakukan pelatihan.

b. Pembelajaran (*learning*)

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu sudah sesuai dengan ilmu pelatihan pada saat pembelajaran berlangsung yang diberikan kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur ($X_{1.5}$). Persepsi pegawai terhadap item indikator pelatih sangat antusias dan menarik dalam memberikan pelatihan sudah sesuai dengan pembelajaran yang diberikan oleh pelatih pelatihan ($X_{1.6}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator materi pelatihan yang digunakan mudah untuk dipahami hal ini sesuai dengan apa yang diberikan oleh pelatihan dengan materi yang sangat mudah dalam pemahaman pegawai saat melakukan pembelajaran dalam saat pelatihan ($X_{1.7}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator organisasi

memasukkan pelatihan sesuai dengan pertimbangan kebutuhan pegawai, dan hal tersebut sesuai dengan pembelajaran saat pelatihan sehingga organisasi memasukkan pelatihan dalam kebutuhan pegawai ($X_{1.8}$).

c. Perilaku (*behaviour*)

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator passion dan komitmen organisasi untuk pelatihan sangat baik, hal ini sesuai dengan perilaku organisasi dan pelatih saat memberikan pelatihan ($X_{1.9}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator organisasi mampu mengkondisikan pelatihan sesuai dengan penilaian kebutuhan, sehingga pegawai sangat antusias dalam melakukan penilaian pada dirinya setelah melakukan pelatihan yang diberikan oleh organisasi ($X_{1.10}$).

d. Hasil (*result*)

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator organisasi mendorong saya untuk belajar dan berkeaktivitas, hal ini pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang kreatif dan selalu belajar untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi ($X_{1.11}$). Persepsi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan kedepan, hal tersebut sesuai dengan pegawai pada saat memperoleh ilmu pelatihan untuk mengembangkan dirinya terhadap pekerjaan kedepannya untuk menghasilkan hasil yang maksimal ($X_{1.12}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator pelatihan dapat meningkatkan kinerja, dalam hal ini sesuai dengan persepsi pegawai setelah melaksanakan pelatihan ilmu yang didapatkan dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam organisasi ($X_{1.13}$).

2. Perencanaan Karir (X_2)

Persepsi pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap indikator pemilihan jalur karir dan identifikasi perencanaan karir agar terbentuk persepsi yang sama dan tidak meluas.

a. Pemilihan jalur karir

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator merencanakan jalur karir yang tepat, persepsi pegawai dalam hal merencanakan karir sudah sesuai dan tepat dengan pemilihan jalur karir agar menghasilkan kinerja yang maksimal ($X_{2.1}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan, persepsi tersebut pegawai dapat menentukan pemilihan jalur karir sesuai dengan ilmu yang dimiliki dan pendidikan terakhir sehingga dapat menarget posisi jabatan yang diinginkan kedepannya ($X_{2.2}$).

b. Identifikasi Perencanaan Karir

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator menganalisis kemampuan dan minat pribadi, pegawai dapat mengidentifikasi dan menganalisis kemampuan dan minat pribadinya terhadap karir yang akan diinginkan ($X_{2.3}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator mengidentifikasi tujuan hidup untuk masa yang akan datang, dalam organisasi pegawai dapat mengidentifikasi perencanaan karirnya untuk tujuan hidup terhadap masa yang akan datang agar sesuai dengan rencana karir yang diinginkan ($X_{2.4}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator memperbaiki perubahan-perubahan dalam tujuan hidup ketika karir berubah, dalam hal ini pegawai dapat memperbaiki kesalahan yang pernah

dilakukan pada jabatan yang sebelumnya agar dapat menentukan tujuan hidup ketika karir sudah berubah ($X_{2.5}$).

3. Pengembangan Karir (X_3)

Persepsi pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai, rotasi jabatan, program beasiswa, dan pendidikan agar terbentuk persepsi yang sama dan tidak meluas.

a. Pelatihan dan Hubungan sesama Pegawai

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja yang baik dalam organisasi, hal ini dapat disimpulkan bahwa rekan kerja yang baik untuk dapat mengembangkan karir pegawai yang maksimal di dalam melakukan pekerjaan ($X_{3.1}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja pegawai senior dalam memberikan masukan terhadap pegawai junior mengenai karir yang dicapainya, hal ini dilakukan pegawai untuk memberikan masukan agar dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik untuk organisasi ($X_{3.2}$). Persepsi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja pegawai senior memberikan dukungan terhadap pegawai junior mengenai karirnya, hal ini dilakukan pegawai senior untuk menguatkan pegawai junior agar selalu mengembangkan karirnya dalam organisasi guna untuk memajukan tujuan organisasi ($X_{3.3}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya penyelenggaraan pelatihan yang disediakan organisasi untuk menunjang karir dalam hal ini untuk mengembangkan karirnya pegawai dapat melakukan pelatihan yang disediakan oleh organisasi ($X_{3.4}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan terhadap

item indikator adanya penyelenggaraan pelatihan digunakan untuk menunjang karir, pegawai selalu mengikuti pelatihan yang disediakan oleh organisasi dengan tujuan untuk dapat mengembangkan karirnya yang lebih baik di organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur ($X_{3,5}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya diskusi yang dilakukan pegawai, dalam penelitian ini diskusi yang dilakukan antar sesama pegawai dalam hal kinerja dapat bertujuan untuk mengembangkan karir ($X_{3,6}$).

b. Rotasi Jabatan

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya peluang untuk mengikuti rotasi jabatan, dalam penelitian ini jika terdapat peluang untuk mengikuti rotasi atau perputaran jabatan maka pegawai dapat memasukinya yang berguna untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi ($X_{3,7}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator adanya faktor pendukung seperti kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan atau posisi yang diinginkan dalam rotasi jabatan, persepsi yang dilakukan pegawai dengan faktor pendukung seperti kenaikan gaji dan kenaikan jabatan atau posisi di dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur untuk rotasi jabatan dapat mengembangkan karir individu pegawai jika berkeinginan melaksanakan rotasi jabatan dan dapat bertujuan juga terhadap karir kedepannya semakin berkembang ($X_{3,8}$).

c. Program Beasiswa

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap ketersediaan program beasiswa, dalam persepsi tentang program beasiswa yang ditunjukkan untuk pegawai yang berprestasi dalam kinerja sangatlah memberikan motivasi maka organisasi memberikan apresiasi program

beasiswa dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dalam mengembangkan karirnya ($X_{3.9}$).

d. Pendidikan

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator berkesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan, persepsi pegawai dalam hal ini sangatlah baik seperti dinas luar organisasi, seminar, dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kinerja dan karir dalam organisasi ($X_{3.10}$). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator mengikuti seminar yang disediakan organisasi, persepsi ini bertujuan untuk pegawai yang ingin menambah pengetahuannya maka organisasi memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti seminar yang berguna untuk mengembangkan karirnya pada saat melakukan pekerjaan ($X_{3.11}$).

4. Kinerja Pegawai (Y)

Persepsi pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan kerja sama agar terbentuk persepsi yang sama dan tidak meluas

a. Kuantitas

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan terhadap item indikator jumlah *output* yang dihasilkan pegawai ketika bekerja, dalam hal ini persepsi pegawai terhadap jumlah *output* yang dihasilkan saat melakukan pekerjaan pegawai dapat membuktikan kepada atasan bahwa kinerja individu dapat menghasilkan output pekerjaan yang maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasi (Y_1). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil standar yang ditentukan, dalam persepsi ini pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka dengan hasil

berupa output pekerjaan yang dikeluarkan sudah memenuhi standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Y_2).

b. Kualitas

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator mutu hasil kerjanya sesuai dengan harapan organisasi, persepsi ini bahwa pegawai dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan sudah sesuai dan kualitas hasil kerjanya yang dihasilkan sesuai dengan harapan organisasi (Y_3). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator ketelitian dalam mengerjakan tugas, dalam hal ini persepsi pegawai ketika di berikan suatu *input* pekerjaan oleh pimpinannya, maka setiap pegawai dituntut untuk melakukan ketelitian terhadap tugas yang mereka kerjakan (Y_4). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator keterampilan dalam mengerjakan tugas, dalam hal ini setiap pegawai dituntut untuk selalu terampil dalam mengerjakan tugas (Y_5). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator kerapian ketika mengerjakan tugas, persepsi pegawai saat mengerjakan dan menyelesaikan tugas harus selalu melakukan kerapian terhadap tugas yang dikerjakan (Y_6).

c. Tanggung Jawab

Persepsi pegawai terhadap item indikator tanggung jawab dengan tingkat mempertanggung jawabkan hasil kerja saat menggunakan sarana dan prasarana, di dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan, pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinannya, dan pegawai dapat menjaga sarana dan prasarana organisasi saat menyelesaikan tugas agar sarana dan prasaran masih tetap bisa pergunaan (Y_7). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator tingkat tanggung jawab dengan batas waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan

dalam menyelesaikan tugas, persepsi pegawai sangatlah baik saat pimpinan mereka menyarankan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang sudah ditetapkan karna jika menyelesaikan tugas ditunda-tunda maka akan ada lagi tugas-tugas berikutnya, maka harus diselesaikan juga pada waktu yang sudah ditentukan tersebut (Y_8).

d. Kerja Sama

Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan terhadap item indikator berperilaku positif dalam bekerja antar sesama rekan kerja yang berhubungan secara efektif dapat mempersatukan antar pegawai dan mempererat kekerabatan dalam bekerja (Y_9). Persepsi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur terhadap item indikator kemampuan pegawai dalam menghadapi masalah pada saat melakukan pekerjaan baik didalam kantor maupun diluar kantor dan mencari solusi dari masalah tersebut, persepsi pegawai dalam hal ini harus mampu dalam menyelesaikan suatu masalah yang timbul saat bekerja baik di dalam kantor ataupun di luar kantor sehingga kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan untuk dapat mencari solusi dari permasalahan yang timbul ketika bekerja (Y_{10}).

3.7 Variabel Indikator dan Item Indikator

Variabel indikator dan item indikator pada penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 1 sebagai berikut ini:

Table 1. Konsep, Variabel, Indikator, Komponen

Variabel	Indikator	Indikator Item
Evaluasi pelatihan (X1) (Rachmatika, 2015)	1. <i>Reaction</i> (Reaksi)	a. Pelatihan yang di jalani sudah sesuai dengan prosedur organisasi b. Kualitas penggunaan pelatihan dapat dilihat dari materi yang diberikan oleh organisasi sesuai bidangnya c. Merasakan umpan balik setelah melakukan pelatihan dalam kinerja
	2. <i>Learning</i> (Pembelajaran)	a. Pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu yang diberikan b. Pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan c. Materi pelatihan yang digunakan mudah untuk dipahami d. Organisasi memasukkan pelatihan ke dalam pertimbangan kebutuhan pegawai
	3. <i>Behaviour</i> (Perilaku)	a. Passion dan komitmen organisasi untuk pelatihan sangat baik b. Organisasi mampu mengkondisikan pelatihan sebagai penilaian kebutuhan
	4. <i>Result</i> (Hasil)	a. Organisasi mendorong saya sebagai pegawai untuk belajar dan beraktifitas b. Ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan ke depan c. Pelatihan yang diperoleh dapat meningkatkan hasil kinerja
Perencanaan Karir (X2) (Mangkuprawira, 2001)	1. Pemelihan jalur karir	a. Merencanakan pemilihan jalur karir yang tepat b. Merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan
	2. Identifikasi perencanaan karir	a. Menganalisis kemampuan dan minat pribadi b. Mengidentifikasi tujuan hidup untuk masa yang akan datang c. Memperbaiki perubahan-perubahan dalam tujuan hidupan ketika karir berubah
Pengembangan Karir (X3) (Rachmatika, 2015)	1. Pelatihan dan Hubungan sesama pegawai	a. Adanya penyelenggaraan hubungan rekan kerja antar pegawai b. Adanya penyelenggaraan pelatihan yang disediakan organisasi untuk menunjang karir c. Adanya diskusi yang dilakukan oleh pegawai

Lanjutan Table 1. Konsep, Variabel, Indikator, Komponen

Variabel	Indikator	Indikator Item
	2. Rotasi jabatan	a. Adanya peluang untuk mengikuti rotasi jabatan b. Adanya faktor pendukung seperti kenaikan gaji dan kenaikan jabatan dalam rotasi jabatan
	3. Program beasiswa	a. Ketersediaan program beasiswa
	4. Pendidikan	a. Mengikuti seminar b. Berkesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan
Kinerja Pegawai (Y) (Rachmatika, 2015)	1. Kuantitas	a. Jumlah output yang dihasilkan pegawai dalam pekerjaan b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil standar yang ditentukan organisasi
	2. Kualitas	a. Mutu hasil kerja yang dikeluarkan sesuai dengan harapan organisasi. b. Ketelitian dalam mengerjakan tugas c. Ketrampilan dalam mengerjakan tugas d. Kerapian ketika mengerjakan tugas
	3. Tanggung Jawab	a. Tingkat tanggung jawab pegawai dengan batas waktu menyelesaikan tugas b. Tingkat mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan pegawai ditempat kerja
	4. Kerja sama	a. Kemampuan pegawai menyelesaikan perubahan/masalah yang terjadi pada rekan kerja di organisasi b. Kemampuan pegawai dalam menghadapi masalah dan mencari solusi yang timbul dalam pekerjaan

Sumber: Data Pribadi, 2017

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2014), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisiensi dan komunikatif.

Skala sikap yang digunakan yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dengan skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini memperoleh data yang dibutuhkan berdasarkan keterangan dan informasi yang diberikan pegawai melalui angket/kuesioner yang telah disebar dengan metode skor. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert. Adapun pemberian skor terhadap jawaban pegawai dalam kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pemberian Skor

No.	Jawaban Pegawai	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Setuju	3
4.	Sangat Setuju	4

Sumber: (Sugiyono,2014)

Pemberian skor tersebut berlaku pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari variabel evaluasi pelatihan (X_1), perencanaan karir (X_2), dan pengembangan karir (X_3) serta variabel kinerja pegawai (Y).

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistika. Statistika didefinisikan sebagai metode yang paling efisien tentang cara-cara pengumpulan, pengolahan, penyajian serta analisis data, penarikan kesimpulan serta pembuatan keputusan yang cukup beralasan berdasarkan data analisa yang dilakukan.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Penelitian ini menggunakan tiga pengujian asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Penelitian menggunakan teknik ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso,2000).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mengenai variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali,2011).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data

sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali,2011):

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena

observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali,2011).

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak independen dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantar variabel independen (Ghozali, 2011). Uji *Durbin-Watson* memiliki beberapa ketentuan yaitu:

1. $d < d_L$: terdapat autokorelasi positif
2. $d_L < d < d_U$: tidak dapat disimpulkan
3. $d_U < d < (4-d_U)$: tidak terdapat autokorelasi
4. $(4-d_U) < d < (4-d_L)$: tidak dapat disimpulkan
5. $(4-d_L) < d$: terdapat autokorelasi negatif

3.9.2 Analisis Regresi Berganda Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Dalam penelitian ini variabel analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu Evaluasi Pelatihan (X1), Perencanaan Karir (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Evaluasi Pelatihan
X2	= Perencanaan Karir
X3	= Pengembangan Karir
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi
e	= <i>Error disturbances</i>

3.9.3 Uji Statistik

Menurut Ghazali (2011), ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dilihat dengan pengujian *goodness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai uji statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model analisis mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 18 for Windows*. Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai signifikansinya dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

Nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima. Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak (Ghozali, 2011).

c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t dilakukan dengan bantuan program *SPSS 18 for Windows*. Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai signifikansinya dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:

Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

3.10 Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif bertujuan untuk menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai. Menurut Winarsunu (2006), sumbangan efektif merupakan ukuran sumbangan suatu prediktor terhadap keseluruhan efektivitas garis regresi yang digunakan sebagai bahan prediksi. Untuk mengetahui dari ketiga variabel yaitu variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir, yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka akan dihitung sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen



4. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kota Surabaya

Kota Surabaya merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Timur yang dalam struktur perwilayahannya ditetapkan sebagai pusat utama dan menjadi Ibu Kota Propinsi Jawa Timur. Kota Surabaya mengalami perkembangan wilayah sebanyak 5 kali, dan pada tahun 2010 Kota Surabaya terbagi menjadi dalam 31 kecamatan, 163 kelurahan, 1.378 Rw, dan 9.160 Rt. Kota Surabaya juga sebagai tempat migrasi bagi mereka yang ingin mencari pekerjaan, beragam migrasi yang datang ke Surabaya tidak saja dari berbagai suku bangsa di Nusantara seperti Madura, Sunda, Batak, Bali, dan Papua tetapi juga dari etnis-etnis diluar Indonesia seperti etnis Melayu, China, Arab, India, dan Eropa yang datang untuk singgah ataupun menetap hidup bersama dengan penduduk asli. Hal ini didukung dengan luas wilayahnya $\pm 33.306,30$ Ha dan dengan jumlah penduduknya $\pm 33.306,30$ Ha (2014). Kota Surabaya merupakan salah satu bagian dari wilayah Jawa Timur yang secara geografis terletak pada posisi $7^{\circ} 9' - 7^{\circ} 21'$ Lintang Selatan dan $112^{\circ} 36' - 112^{\circ} 54'$ Bujur Timur. Adapun batas-batas wilayah administrasi Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Selat Madura
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Selat Madura
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Sidoarjo
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Gresik

Secara topografi, wilayahnya sebesar (25.919,04 Ha) merupakan dataran rendah dengan ketinggian 3-6 meter di atas permukaan laut pada kemiringan kurang dari 3 persen, sebagian lagi pada sebelah barat (12,77 persen) 12,77% dan sebelah selatan (6,52 persen) 6,52% merupakan daerah perbukitan landai

dengan ketinggian 25-50 meter di atas permukaan laut dan pada kemiringan 5-15 persen. Jenis batuan yang ada terdiri dari 4 jenis yang pada dasarnya merupakan tanah liat atau unit-unit pasir. Sedangkan jenis tanah, sebagian besar berupa tanah alluvial, selebihnya tanah dengan kadar kapur yang tinggi (daerah perbukitan). Sebagaimana daerah tropis lainnya, Surabaya mengenal 2 musim yaitu hujan dan kemarau. Curah hujan rata-rata 172 mm, dengan temperatur berkisar maksimum 30° C dan minimum 25° C. Secara geografis, Kota Surabaya terletak di hilir sebuah Daerah Aliran Sungai (DAS) Brantas yang bermuara di Selat Madura. Beberapa sungai besar yang berfungsi membawa dan menyalurkan banjir yang berasal dari hulu mengalir melintasi Kota Surabaya, antara lain Kali Surabaya dengan Q rata2 = 26,70 m³/detik, Kali Mas dengan Q rata2 = 6,26 m³/detik dan Kali Jagir dengan Q rata2 = 7,06 m³/detik. Sebagai daerah hilir Kota Surabaya merupakan daerah limpahan debit air dari sungai yang melintas dan mengakibatkan terjadinya banjir pada musim penghujan. Peta Kota Surabaya dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Peta Kota Surabaya

4.2 Gambaran Umum Dinas Kelautan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya

Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur pada mulanya diselenggarakan oleh dua dinas, yang masing-masing Dinas Perikanan Darat yang dibentuk setelah penyerahan urusan Perikanan Darat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 07 Tahun 1951 dan Perikanan Laut yang telah dibentuk setelah penyerahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 64 Tahun 1957. Pada hakekatnya kegiatan-kegiatan perikanan laut hanya terletak pada bagian produksi, sedangkan pada kegiatan pemasaran dan penyuluhan tidak terdapat perbedaan. Oleh karena itu, untuk mencapai bidang perikanan, pengamatan, pembiayaan dan menjamin pembangunan kegiatan perikanan secara menyeluruh dalam memudahkan pelaksanaan kegiatan penyuluhan, penelitian, pemasaran, dan pengawasan maka Dinas Perikanan Darat dan Dinas Perikanan Laut digabungkan menjadi satu berdasarkan petunjuk dalam surat Menteri Pertanian Tanggal 23 Oktober 1972 Nomor 437/MENTAN/1972 tentang penyatuan susunan organisasi Dinas Perikanan Darat dan Dinas Perikanan Laut serta berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Propinsi, daerah Tingkat I Jawa Timur Tanggal 11 Desember 1972, Nomor Pemerintah 738/HK, yang berisikan tentang peleburan nama Dinas Perikanan daerah Tingkat I Jawa Timur. dari penggabungan ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan di bidang perikanan dan sinkronisasi yang mantap serta pendelegasian daerah. Selanjutnya Pemerintah Daerah dengan Peraturan Daerah Nomor 09 Tahun 1981 tentang Dinas Perikanan Daerah Propinsi Tingkat I Jawa Timur perubahan struktur organisasi dinas setelah diatur dalam sub bagian/seksi pada sub Dinas Perikanan Propinsi. Kemudian diubah juga peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 1984 yang menyatakan struktur organisasi dan tata kerja cabang Dinas Perikanan Daerah Propinsi daerah Tingkat I Jawa

Timur Tingkat Kabupaten atau Kotamadya. Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 15 Tahun 1991 tersebut bahwa Dinas Perikanan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur dibidang perikanan dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Perikanan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur Kepala Daerah. Dinas Perikanan mempunyai tugas untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga Daerah Tingkat I dan urusan pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah di bidang Perikanan.

Sejarah pada Dinas Perikanan sangat fluktuatif dengan beberapa proses perubahan yang pada akhirnya terjadi penggabungan antara Dinas Perikanan Darat dengan Dinas Perikanan Laut. Dengan adanya penggabungan ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan di bidang perikanan, serta dapat mempermudah pembagian tugas Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

Adapun tujuan pembangunan Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Timur Tahun 2014 sampai 2019 sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas pelaku usaha perikanan dan kelautan
2. Meningkatkan ketersediaan pangan dari sektor perikanan dan kelautan
3. Meningkatkan mutu dan pemasaran produk hasil perikanan dan kelautan
4. Mewujudkan pengelolaan kawasan pesisir yang lestari dan berkelanjutan

Adanya Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur di Kota Surabaya mempunyai manfaat yang sangat baik dan positif dalam kehidupan masyarakat baik dikalangan mahasiswa, dosen, petani tambak, masyarakat pesisir dan masyarakat umum, yang dimana Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur memiliki peran penting dalam usaha perikanan dan kelautan, pemasaran hasil perikanan dan pengelolaan kawasan pesisir untuk dilestarikan dan berkelanjutan.

4.2.1 Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

a. Visi

Visi merupakan suatu pandangan dan arahan Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang akan diupayakan untuk dicapai berbagai misi yang telah disusun. Visi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur sudah cukup baik karena pengelolaan sumber daya perikanan secara optimal. Namun, masih mengutamakan keberlanjutan dari sumber daya perikanan yang ada. Sehingga sumber daya perikanan tetap terjaga untuk generasi sekarang maupun masa depan.

Dari berbagai kondisi potensi Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dan masalah yang dihadapi maka dibutuhkan solusi strategis untuk mengatasinya selama lima tahun mendatang untuk itu visi Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Timur yang akan diemban adalah Jawa Timur penghasil produk perikanan dan kelautan yang berdaya saing dan berkelanjutan. Visi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Jawa Timur penghasil produk perikanan dan kelautan yang berdaya saing mempunyai makna bahwa produk yang dihasilkan mempunyai kemampuan untuk bersaing dengan produk sejenis dari luar daerah baik di dalam wilayah Propinsi Jawa Timur maupun dalam pasar nasional dan internasional. Untuk menuju penghasil produk Perikanan dan Kelautan yang berdaya saing dari sisi kuantitas melalui peningkatan teknologi produksi dan fasilitas prasarana dan sarana produksi. Dari sisi kualitas dikaitkan dengan keamanan pangan melalui penanganan pra panen dan pasca panen yang sesuai standar.
2. Jawa Timur penghasil produk perikanan dan kelautan yang berkelanjutan mempunyai makna mampu menghasilkan produk perikanan dan kelautan dengan kualitas atau mutu dan kuantitas atau jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan aman dikonsumsi serta tersedia

sepanjang tahun. Dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya perikanan dan kelautan di Jawa Timur akan tetap memperhatikan kesejahteraan generasi sekarang dan mendatang serta menghindari rusaknya sumber daya perikanan dan kelautan melalui rehabilitasi mangrove dan terumbu karang mempunyai peranan penting pada ekosistem pesisir yaitu sebagai penahan ombak sehingga dapat mencegah abrasi, sebagai *nursery ground*, *feeding ground* dan *spawning ground* sehingga dapat menjaga keberlangsungan populasi ikan dan masih banyak peranan lainnya yang termasuk peranannya bagi kehidupan masyarakat. Sehingga diharapkan Jawa Timur sebagai penghasil produk perikanan dan kelautan yang aman, dilihat dari sisi kuantitas dan kualitas, khususnya keamanan pangan sekaligus melaksanakan pelestarian sumber daya perikanan dan kelautan.

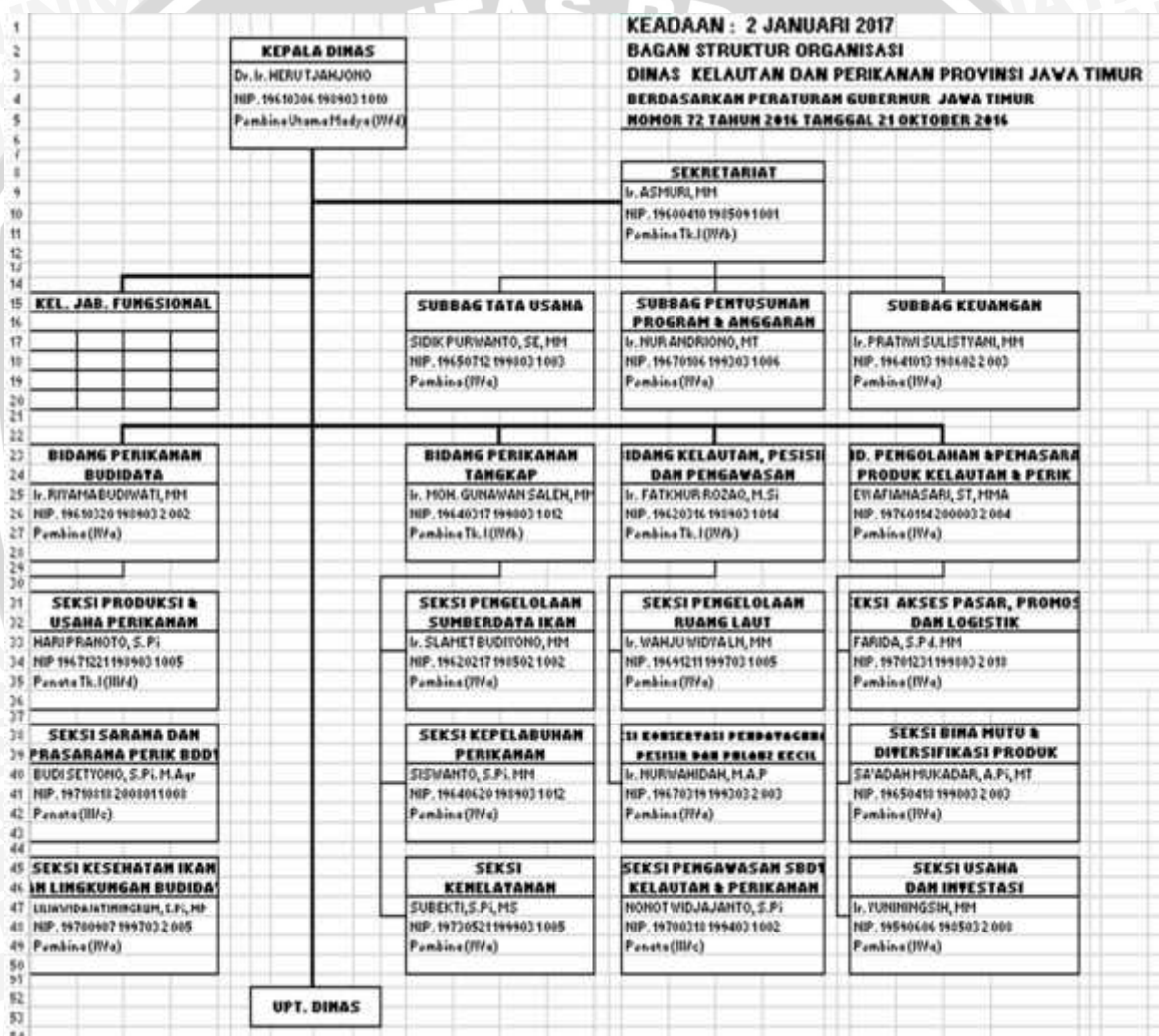
b. Misi

Untuk mewujudkan suatu visi pembangunan perikanan dan kelautan Jawa Timur 2014 sampai 2019, tersebut maka misi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur 2014 sampai 2019 sebagai berikut:

1. Meningkatkan produksi perikanan dan kelautan
2. Meningkatkan mutu dan pemasaran hasil perikanan
3. Meningkatkan pengelolaan wilayah pesisir dan pulau kecil
4. Reformasi birokrasi dan pelayanan publik.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan pada Dinas Kelautan dan Perikanan adalah organisasi garis dan staff. Struktur organisasi ini untuk memberikan saran dan pelayanan departemen-departemen lini dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Handoko, 2003). Adapun struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Kota Surabaya, maka masing-masing unsur organisasi mempunyai uraian tugas pokok sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

- a. Memimpin Dinas Perikanan dalam perumusan perencanaan, kebijakan, pelaksanaan pembangunan di bidang perikanan, penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, perijinan, pengendalian teknis pembangunan perikanan, serta pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pembangunan perikanan, serta pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pembangunan perikanan.
- b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidangnya.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan, hubungan masyarakat (humas) dan protokol. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:

- Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum
- Pengelolaan administrasi kepegawaian
- Pengelolaan administrasi keuangan
- Pengelolaan administrasi perlengkapan
- Pengelolaan urusan rumah tangga, humas dan protocol
- Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan
- Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang

- Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana
- Pelaksanaan proses administrasi rekomendasi jaminan mutu dan keamanan pangan
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Sub Bagian Tata Usaha adapun tugasnya sebagai berikut:

- a. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan dinas.
- b. Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian
- c. Menyelenggarakan urusan rumah tangga dan keprotokolan
- d. Melaksanakan tugas di bidang hubungan masyarakat
- e. Mempersiapkan seluruh rencana kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, DP-3, DDK, Sumpah/Janji Pegawai, Gaji Berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai, menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis dan fungsional.
- f. Menyiapkan bahan pelaksanaan proses administrasi rekomendasi jaminan mutu dan keamanan pangan
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

Sub Bagian Penyusunan Program, adapun tugasnya sebagai berikut:

- a. Menghimpun data dan menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program
- b. Melaksanakan pengolahan data
- c. Melaksanakan perencanaan program
- d. Menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan perundang-undangan

- e. Menghimpun data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi
- g. Melaksanakan penyusunan laporan
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

Sub Bagian Keuangan adapun untuk tugasnya sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai
- b. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan
- c. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris

Sub Bagian Perlengkapan adapun tugasnya sebagai berikut :

- a. Melakukan pengadaan, penyimpanan dan pendistribusian barang;
- b. Melakukan perawatan/pemeliharaan dan perbaikan terhadap barang inventaris kantor
- c. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas hasil pengadaan barang/jasa dan pemeliharaan barang inventaris
- d. Melakukan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan dan perawatan peralatan kantor, pengamanan, usulan penghapusan asset dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas barang-barang inventaris

3. Bidang perikanan Tangkap

Bidang Perikanan Tangkap mempunyai tugas yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan peningkatan dan pengembangan perikanan tangkap. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Perikanan Tangkap mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana pemanfaatan sumberdaya perikanan tangkap
- b. Penyiapan bahan kebijakan prasarana dan sarana perikanan tangkap

- c. Penyiapan kebijakan penyebaran informasi teknologi dan penyediaan sarana perikanan tangkap
- d. Penyusunan kebijakan fasilitasi kelompok nelayan
- e. Pengendalian jaminan mutu dan keamanan pangan perikanan tangkap
- f. Penyiapan bahan kebijakan operasional pelabuhan perikanan
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Susunan Organisasi Bidang Perikanan Tangkap, terdiri atas:

- Seksi Eksploitasi dan Teknologi
- Seksi Prasarana dan Sarana Perikanan Tangkap
- Seksi Operasional Pelabuhan;

Masing-masing seksi dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Eksploitasi dan Teknologi, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan pemanfaatan potensi dan eksploitasi sumberdaya perikanan tangkap
- Menyiapkan bahan kebijakan penyebaran informasi teknologi perikanan tangkap
- Menyiapkan data dan informasi statistik perikanan tangkap
- Menyiapkan bahan kebijakan jaminan mutu dan keamanan pangan perikanan tangkap
- Menyiapkan bahan kebijakan fasilitas permodalan dan investasi perikanan tangkap
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Prasarana dan Sarana Perikanan Tangkap, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan prasarana dan sarana pelabuhan perikanan
- Menyiapkan bahan kebijakan fasilitas penguatan kelompok nelayan

- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Operasional Pelabuhan, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan operasional pelabuhan perikanan
- Menyiapkan bahan kebijakan pemanfaatan fasilitas dan jasa di pelabuhan perikanan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4. Bidang Kelautan Pesisir dan Kelautan Pengawasan

Bidang Kelautan Pesisir dan Pengawasan mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan kegiatan peningkatan dan pengembangan kelautan pesisir, dan pulau-pulau kecil pengawasan sumberdaya perikanan dan kelautan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Kelautan Pesisir dan Pengawasan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan kebijakan pemanfaatan wilayah pesisir, laut dan pulau-pulau kecil
- b. Pemberdayaan ekonomi masyarakat pesisir dan pulau-pulau kecil
- c. Penyiapan bahan kebijakan dan pelaksanaan konservasi dan rehabilitasi sumberdaya kelautan
- d. Penyiapan bahan kebijakan pengawasan dan penegakan hukum pemanfaatan sumberdaya perikanan dan kelautan
- e. Penyusunan kebijakan fasilitasi kelompok masyarakat pesisir
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Susunan Organisasi Bidang Kelautan Pesisir dan Pengawasan, terdiri atas:

- Seksi Kelautan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil
- Seksi Pengawasan dan Pengendalian.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Kelautan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan dan pelaksanaan upaya konservasi dan rehabilitasi sumberdaya hayati serta mitigasi bencana dan pencemaran
- Menyiapkan bahan kebijakan pemberdayaan masyarakat pesisir dan pengembangan usaha
- Menyiapkan bahan kebijakan pemanfaatan wilayah laut, pesisir dan pulau-pulau kecil
- Menyiapkan data dan informasi statistik kelautan, pesisir dan pengawasan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Pengawasan dan Pengendalian, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan pengawasan sumberdaya perikanan dan kelautan
- Menyiapkan bahan fasilitasi pemberdayaan kelompok masyarakat pengawas (Pokmaswas)
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

5. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan

Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan bidang pengolahan dan pemasaran hasil perikanan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan kebijakan pengolahan hasil perikanan
- b. Penyiapan bahan kebijakan penyebaran informasi teknologi pengolahan dan pemasaran hasil perikanan
- c. Penyiapan kebijakan jaminan mutu dan keamanan hasil perikanan dan kelautan

- d. Penyiapan kebijakan investasi dan permodalan usaha pengolahan dan pemasaran hasil perikanan
- e. Penyiapan bahan kebijakan fasilitasi kelompok usaha perikanan
- f. Penyiapan kebijakan pemasaran hasil perikanan
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Susunan Organisasi Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan,

terdiri atas:

- Seksi Pengembangan Usaha dan Pemasaran
- Seksi Bina Mutu
- Seksi Pelayanan Usaha.

Masing-masing seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Pengembangan Usaha dan Pemasaran, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan pemasaran hasil perikanan
- Menyiapkan bahan kebijakan distribusi ikan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Bina Mutu, mempunyai tugas:

- Melaksanakan penyebaran teknologi pengolahan
- Menyiapkan bahan kebijakan jaminan mutu dan keamanan hasil perikanan
- Menyiapkan bahan kebijakan penanganan pasca panen dan pengolahan hasil perikanan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Bina Mutu, mempunyai tugas:

- Melaksanakan penyebaran teknologi pengolahan
- Menyiapkan bahan kebijakan jaminan mutu dan keamanan hasil perikanan

- Menyiapkan bahan kebijakan penanganan pasca panen dan pengolahan hasil perikanan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

6. Bidang Perikanan Budidaya

Bidang Perikanan Budidaya mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan perikanan budidaya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Perikanan Budidaya mempunyai fungsi:

1. Pengembangan perikanan budidaya
2. Pengembangan dan fasilitasi prasarana, sarana dan usaha perikanan budidaya
3. Pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan budidaya
4. Pengendalian jaminan mutu dan keamanan pangan dibidang perikanan budidaya
5. Penyusunan kebijakan fasilitasi pemberdayaan kelompok pembudidaya ikan
6. Penyiapan bahan penyebaran teknologi perikanan budidaya
7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Susunan Organisasi Bidang Perikanan Budidaya, terdiri atas:

- Seksi Produksi
- Seksi Prasarana dan Sarana Perikanan Budidaya
- Seksi Kesehatan Ikan Budidaya dan Lingkungan.

Masing-masing seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Produksi, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan penyebarluasan teknologi budidaya dan perbenihan
- Menyiapkan data dan informasi statistik perikanan budidaya

- Melaksanakan sertifikasi Cara Budidaya Ikan yang Baik (CBIB) dan Cara Pembenihan Ikan yang Baik (CPIB)
- Menyiapkan bahan kebijakan ketersediaan induk dan benih unggul
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Prasarana dan Sarana Perikanan Budidaya, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan peningkatan sarana dan prasarana perikanan budidaya
- Menyebarkan informasi usaha perikanan budidaya
- Menyiapkan bahan kebijakan fasilitasi permodalan dan investasi perikanan budidaya
- Menyiapkan bahan kebijakan fasilitasi kelompok pembudidaya
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Seksi Kesehatan Ikan Budidaya dan Lingkungan, mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan kebijakan pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan budidaya
- Menyiapkan pengendalian penggunaan obat ikan kimia dan biologi
- Menyiapkan bahan kebijakan domestikasi sumberdaya ikan budidaya diperairan umum, pelestarian dan pemulihan sumberdaya ikan budidaya dan lingkungannya
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4.4 Karakteristik Pegawai yang bekerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang dijadikan sebagai pegawai maka dapat diketahui karakteristik berdasarkan status, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja diuraikan sebagai berikut:

4.4.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Status

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas pegawai dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur diperoleh data komposisi pegawai menurut statusnya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Pegawai berdasarkan Status

No.	Status	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	Menikah	60	92.30
2.	Belum Menikah	5	7.70
	Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pegawai yang berstatus menikah sebanyak 60 orang dengan persentase sebanyak 92.30% dan pegawai yang belum menikah sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 7.70%. Hal tersebut disebabkan karena pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang banyak ditemui kebanyakan sudah berkeluarga sehingga dalam bekerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur ini lebih semangat dalam mencapai hasil pekerjaan yang dikeluarkan secara maksimal.

4.4.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas pegawai yang dilakukan oleh pegawai diperoleh data komposisi pegawai menurut jenis kelamin, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	41	63.07
2.	Perempuan	24	36.92
	Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yang didominasi jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang atau 63.08%, dan

dari pegawai perempuan yang berjumlah 24 orang atau sejumlah 36.92%. Hal tersebut disebabkan karena pegawai perempuan lebih rapi dan telaten saat menyelesaikan pekerjaan didalam ruangan, sedangkan untuk pegawai laki-laki kebanyakan menyelesaikan pekerjaan di lapang.

4.4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas pegawai yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur diperoleh data komposisi pegawai menurut kelompok usia, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Pegawai berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	20 – 30	7	10.77
2.	31 – 40	25	38.46
3.	41- 50	24	36.92
4.	> 50	9	13.85
	Jumlah	65	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat pegawai dengan usia yang paling banyak adalah pada kisaran usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 38.46%. Sementara pada kisaran usia 20-30 tahun terendah sebanyak 7 orang dengan persentase 10.77%. Dari data hasil keterangan pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur pada usia 31-40 tahun pegawai dapat dikatakan telah cukup cakap dalam melakukan pekerjaannya. Selama bekerja, pegawai mendapatkan pelatihan dan arahan ketika mengalami kesulitan sehingga semakin lama masa kerjanya, maka akan semakin tinggi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai.

4.4.4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas pegawai dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur diperoleh data komposisi pegawai menurut pendidikan terakhir, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Pegawai berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	SLTA	11	16.9
2.	Diploma	3	4.6
3.	S1	40	61.6
4.	S2	11	16.9
Jumlah		65	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan jumlah terbanyak sebanyak 40 orang dengan persentase 61.6% pendidikan terakhirnya adalah S1, sedangkan yang paling sedikit dengan jumlah 3 orang atau 4.6% merupakan pendidikan terakhir Diploma. Hasil dari keterangan pegawai bahwa dengan menempuh tingkat pendidikan S1, pegawai memiliki pengetahuan yang dapat digunakan dalam melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas yang ada di tempat kerja.

4.4.5 Karakteristik Pegawai berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas pegawai dalam kuesioner yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur diperoleh data komposisi pegawai menurut lama bekerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Karakteristik Pegawai berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1.	1 – 5	9	13.85
2.	6 – 10	10	15.39
3.	11 – 15	16	24.61
4.	16 – 20	19	29.23
5.	21 – 30	9	13.85
6.	> 30	2	3.07
Jumlah		65	100

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa 19 orang pegawai atau 29.23% telah bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur selama 16-20 tahun. Jumlah tersebut lebih lama dari pada pegawai yang lainnya. Maka semakin lama (tahun) orang bekerja maka pengalaman yang didapat semakin banyak dari pada bagi seseorang yang baru bekerja. Pengalaman seseorang dapat digunakan untuk pengembangan karir selanjutnya.

4.5 Pelatihan yang dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

Beberapa kegiatan dan jenis pelatihan yang telah dilakukan organisasi untuk pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur antara lain:

1. Pelatihan Metodologi Instruktur di UPT Pengembangan Teknologi Perikanan Budidaya (PTPB) Kepajen yang dilaksanakan pada 10 Januari 2017

Pelatihan Metodologi Instruktur Perikanan Budidaya diselenggarakan sebagai sarana bertukar informasi, wawasan, pengetahuan dan keterampilan antar Instruktur Pelatihan Perikanan Budidaya. Harapan dari pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensi dalam penyusunan kurikulum dan modul perikanan budidaya serta peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan perikanan budidaya. Ir. Sih Hatin, MM sebagai Kepala Bidang Perikanan Budidaya yang memberikan pengarahan sebagai bekal para instruktur perikanan yang melakukan kegiatan sosialisasi kepada masyarakat maupun akademisi lainnya.

Pemateri pada pelatihan ini ada 3 orang yaitu Lusya Dwi Hartiningsih, A.Pi, M.Si (Kepala Sub. Bidang Metode dan Materi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan) Jakarta. Ir. Indah Retnowati (Widyaiswara Madya Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Banyuwangi) dan Dr. Imron Natsir (Wakil Direktur lembaga Sertifikasi Pelatihan (LSP) Kelautan Perikanan).

2. 2nd Bali Tuna Conference dan 5th International Coastal Tuna Business Forum 19 sampai 20 Mei 2016

Tema mengenai “*Sustainability, Traceability, accountability-defining Indonesia’s Tuna Industry*” tujuan terbangunnya sinergi di antara seluruh *stakeholder* perikanan tuna Indonesia dalam melaksanakan tindakan pengelolaan perikanan tuna dari tingkat hulu dan hilir, memenuhi persyaratan pasar produk perikanan tuna, dan juga untuk mempromosikan upaya – upaya pengelolaan tuna Indonesia yang saat ini dilakukan pada tingkat nasional kepada para *stakeholder* perikanan tuna luar negeri.

Sebanyak 238 peserta hadir dalam kegiatan ini yang berasal dari perwakilan organisasi perikanan regional dan internasional, perwakilan negara tetangga, Kementerian / Lembaga terkait, pemerintah daerah, akademisi, peneliti, asosiasi perikanan dan para pelaku usaha perikanan tuna (produsen, industri pengolahan, eksportir, *retailers, brands*) baik dalam maupun luar negeri

3. Sosialisasi Hama dan Penyakit Ikan (HPI) serta Pelayanan Pengujian Lapang di Kabupaten Pasuruan dilaksanakan pada 10 Januari 2016

Pelatihan HPI dan Pelayanan Pengujian Lapang dikemas dalam 2 (dua) kegiatan yaitu penyampaian materi tentang Pengenalan Jenis-jenis Penyakit yang Menyerang Pada Budidaya Udang dan Cara Penanggulangannya serta pengujian sampel air dan udang milik beberapa orang peserta. Kegiatan ini dihadiri dari kelompok pembudidaya udang intensif dan tradisional dan para petugas penyuluh dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Lokasi kegiatan ini dilaksanakan di kediaman H. Ilyas di Kecamatan Jarangan Kabupaten Pasuruan.

4. Wujud Pelayanan Publik Unit Pelaksana Teknis Pengembangan Budidaya Air Tawar (UPT PBAT) Umbulan Kepada Masyarakat pada 9 Desember 2016

Pelayanan publik di lingkungan UPT PBAT Umbulan meliputi tiga jenis. Pertama, pelayanan barang publik yaitu berupa produk hasil perikanan budidaya, dan produk hasil penelitian dan pengembangan kelautan dan perikanan yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang. Kedua, pelayanan jasa publik berupa jasa budidaya perikanan, jasa pemasaran, jasa penelitian dan pengembangan, jasa pendidikan dan pelatihan, serta jasa karantina ikan dan pengujian mutu hasil perikanan. Kemudian, pelayanan administratif yakni tindakan administratif berupa pemberian surat keterangan dan rekomendasi di bidang kelautan dan perikanan. Keterbatasan pengetahuan dan informasi pembudidaya ikan mengenai teknologi perikanan budidaya harus terus ditingkatkan sehingga usaha budidayanya dapat berhasil dan dapat meningkatkan kesejahteraan pembudidaya ikan. Hal ini juga digunakan sebagai pegawai untuk melakukan pelayanan informasi, melakukan bimbingan teknis dan pedampingan teknologi serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi benih sehingga memberikan pengetahuan lebih juga kepada pegawai.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.1 Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas pada Variabel Evaluasi Pelatihan (X1)

Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau keabsahan suatu instrumen (Arikunto, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dapat dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% (0.05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 18 for Windows*, berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Evaluasi Pelatihan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	
(X ₁) Evaluasi Pelatihan	X _{1.1}	0,580	0,244	Valid
	X _{1.2}	0,580	0,244	Valid
	X _{1.3}	0,536	0,244	Valid
	X _{1.4}	0,721	0,244	Valid
	X _{1.5}	0,605	0,244	Valid
	X _{1.6}	0,692	0,244	Valid
	X _{1.7}	0,394	0,244	Valid
	X _{1.8}	0,689	0,244	Valid
	X _{1.9}	0,746	0,244	Valid
	X _{1.10}	0,631	0,244	Valid
	X _{1.11}	0,839	0,244	Valid
	X _{1.12}	0,681	0,244	Valid
	X _{1.13}	0,702	0,244	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 18 for Windows*), 2017

Keterangan :

X_{1.1} : Pelatihan sesuai dengan prosedur organisasi

X_{1.2} : Kualitas materi yang diberikan sesuai untuk pelatihan

X_{1.3} : Kesesuaian pelatihan sesuai dengan bidang

- X_{1.4} : Terjadi umpan balik pada kinerja setelah pelatihan
- X_{1.5} : Pelatih menguasai ilmu untuk diberikan kepada peserta
- X_{1.6} : Pelatih sangat antusias dalam memberikan pelatihan
- X_{1.7} : Materi pelatihan mudah dipahami
- X_{1.8} : Organisasi memasukkan pelatihan untuk kebutuhan pegawai
- X_{1.9} : Komitmen organisasi untuk pelatihan
- X_{1.10} : Organisasi mengkondisikan pelatihan untuk penilaian kebutuhan kinerja
- X_{1.11} : Organisasi mendorong pegawai untuk belajar dan berkreaitivitas
- X_{1.12} : Ilmu pelatihan yang di peroleh untuk pengembangan pekerjaan
- X_{1.13} : Pelatihan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja di organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{1.7}, X_{1.8}, X_{1.9}, X_{1.10}, X_{1.11}, X_{1.12}, dan X_{1.13} adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian maka penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 1.

b. Hasil Uji Validitas pada Variabel Perencanaan Karir (X2)

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 5% (0.05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 18 for windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Perencanaan Karir

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
(X ₂)			
Perencanaan X _{2.1}	0,838	0,244	Valid
Karir X _{2.2}	0,701	0,244	Valid
X _{2.3}	0,826	0,244	Valid
X _{2.4}	0,635	0,244	Valid
X _{2.5}	0,662	0,244	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 18 for Windows*), 2017

Keterangan :

X_{2.1} : Merencanakan pemilihan jalur karir

X_{2.2} : Merencanakan posisi jabatan yang di inginkan

X_{2.3} : Memiliki kemampuan dan minat yang sangat baik

X_{2.4} : Mengidentifikasi tujuan hidup di masa yang akan datang

X_{2.5} : Memperhatikan perubahan yang terjadi ketika karir berubah

Dapat dilihat dari hasil uji validitas dari Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, dan X_{2.5} adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian maka kelima butir pernyataan untuk mengukur variabel perencanaan karir (X₂) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 1.

c. Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengembangan Karir (X3)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, maka selanjutnya dilakukan uji validitas. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% (0.05). Uji validitas variabel pada penelitian ini menggunakan *SPSS 18 for Windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item		r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
(X ₃)	X _{3.1}	0,579	0,244	Valid
Pengembangan	X _{3.2}	0,737	0,244	Valid
Karir	X _{3.3}	0,704	0,244	Valid
	X _{3.4}	0,605	0,244	Valid
	X _{3.5}	0,671	0,244	Valid
	X _{3.6}	0,832	0,244	Valid
	X _{3.7}	0,649	0,244	Valid
	X _{3.8}	0,398	0,244	Valid
	X _{3.9}	0,691	0,244	Valid
	X _{3.10}	0,639	0,244	Valid
	X _{3.11}	0,513	0,244	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 18 for Windows*), 2017

Keterangan :

- X_{3.1} : Penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja yang baik di dalam organisasi
- X_{3.2} : Pegawai yang senior selalu memberikan masukan kepada pegawai junior
- X_{3.3} : Pegawai senior selalu memberikan dukungan pegawai junior terhadap karir
- X_{3.4} : Penyelenggaraan pelatihan untuk menunjang karir pegawai
- X_{3.5} : Pegawai selalu mengikuti penyelenggaraan pelatihan
- X_{3.6} : Diskusi yang selalu dilakukan antar pegawai mengenai pekerjaan untuk mencapai karir yang sukses
- X_{3.7} : Peluang untuk mengikuti rotasi jabatan
- X_{3.8} : Faktor pendukung untuk mengikuti rotasi jabatan
- X_{3.9} : Ketersediaan Program beasiswa untuk pegawai
- X_{3.10} : Kesempatan dalam mengikuti pendidikan di luar pekerjaan
- X_{3.11} : Mengikuti seminar yang sudah disediakan oleh organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, X_{3.5}, X_{3.6}, X_{3.7}, X_{3.8}, X_{3.9}, X_{3.10}, dan X_{3.11} adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari

r_{tabel} . Dengan demikian maka dua belas butir pernyataan untuk mengukur variabel pengembangan karir (X_3) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 1.

d. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Penyebaran kuesioner telah dilakukan, maka selanjutnya dilakukan uji validitas. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% (0.05). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *SPSS 18 for Windows*, berikut adalah hasil uji validitas variabel yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	
(Y)				
Kinerja	Y _{1.1}	0,252	0,244	Valid
Pegawai	Y _{1.2}	0,621	0,244	Valid
	Y _{1.3}	0,703	0,244	Valid
	Y _{1.4}	0,714	0,244	Valid
	Y _{1.5}	0,807	0,244	Valid
	Y _{1.6}	0,597	0,244	Valid
	Y _{1.7}	0,818	0,244	Valid
	Y _{1.8}	0,739	0,244	Valid
	Y _{1.9}	0,729	0,244	Valid
	Y _{1.10}	0,636	0,244	Valid

Sumber : Data Primer (*output SPSS 18 for Windows*), 2017

Keterangan :

Y₁ : Jumlah output yang dikeluarkan dalam setiap pekerjaan

Y₂ : Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan

Y₃ : Mutu hasil kerja yang dikeluarkan sesuai dengan harapan organisasi

Y₄ : Ketelitian dalam mengerjakan tugas

Y₅ : Terampil dalam mengerjakan tugas

Y₆ : Kerapian saat mengerjakan tugas

- Y₇ : Tanggung jawab dengan hasil kerja saat menggunakan sarana dan prasarana yang digunakan
- Y₈ : Tanggung jawab menyelesaikan tugas dengan batas waktu
- Y₉ : Berperilaku positif dalam bekerja sesama rekan kerja
- Y₁₀ : Kemampuan pegawai dalam menghadapi masalah dan mencari solusinya

Berdasarkan hasil uji validitas dari Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator instrumen pernyataan Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, Y_{1.7}, Y_{1.8}, Y_{1.9}, dan Y_{1.10} adalah valid dengan nilai korelasi yang didapatkan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian maka sepuluh butir pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 1.

5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Untuk menguji reliabilitas pada kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* > r_{tabel} . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Evaluasi Pelatihan	0,882	Reliabel
Perencanaan Karir	0,782	Reliabel
Pengembangan Karir	0,860	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,857	Reliabel

Sumber : Data Primer (*output SPSS 18 for Windows*), 2017

Berdasarkan data dari Tabel 12 diatas, dapat dikatakan bahwa item-item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai *Alpha*

Cronbach pada variabel independen dan dependen yang didapatkan yaitu diatas 0,6. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel evaluasi pelatihan (X_1), perencanaan karir (X_2), dan pengembangan karir (X_3), dan kinerja pegawai (Y) dapat diandalkan atau reliabel dan data dapat dilakukan analisis selanjutnya. Output *SPSS 18 for windows* untuk uji Reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 1.

5.2 Deskripsi Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur guna menjawab tujuan dari penelitian. Deskripsi pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja untuk menggambarkan variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir terhadap kinerja dari pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Deskripsi pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat dilihat dari distribusi jawaban pegawai.

5.2.1 Deskripsi Distribusi Jawaban Pegawai

Deskripsi distribusi jawaban pegawai memberikan penjelasan mengenai distribusi item-item dari variabel evaluasi pelatihan (X_1), perencanaan karir (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Distribusi jawaban dari kuesioner dijelaskan pada tabel berikut :

1. Variabel Evaluasi Pelatihan (X_1)Tabel 13. Gambaran Distribusi Jawaban Pegawai Berdasarkan Variabel Evaluasi Pelatihan (X_1)

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{1.1}	Pengorganisasian pelatihan sudah sesuai dengan prosedur organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	2	3.1
	c. Setuju	51	78.5
	d. Sangat Setuju	12	18.5
	Total	65	100
X _{1.2}	Kualitas dari materi pendidikan dan pelatihan dapat digunakan dan sesuai dengan pelatihan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	2	3.1
	c. Setuju	51	78.5
	d. Sangat Setuju	12	18.5
	Total	65	100
X _{1.3}	Kesesuaian penggunaan pelatihan di organisasi sesuai dengan bidangnya sudah tepat		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	9	13.8
	c. Setuju	37	56.9
	d. Sangat Setuju	19	29.5
	Total	65	100
X _{1.4}	Terjadi umpan balik yang teratur pada kinerja setelah pelatihan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	8	12.3
	c. Setuju	38	58.5
	d. Sangat Setuju	19	29.2
	Total	65	100
X ₁	Pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu yang diberikan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	3	4.6
	c. Setuju	49	75.4
	d. Sangat Setuju	13	20.0
	Total	65	100
X _{1.6}	Pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	4	6.2

Lanjutan tabel 13...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
	c. Setuju	53	81,5
	d. Sangat Setuju	8	12.3
	Total	65	100
X _{1.7}	Materi pelatihan yang digunakan mudah untuk dipahami		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	5	7.7
	c. Setuju	50	76.9
	d. Sangat Setuju	10	15.4
	Total	65	100
X _{1.8}	Organisasi memasukkan pelatihan ke dalam pertimbangan kebutuhan pegawai		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	5	7.7
	c. Setuju	48	73.8
	d. Sangat Setuju	12	18.5
	Total	65	100
X _{1.9}	<i>Passion</i> dan komitmen organisasi untuk pelatihan sangat baik		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	2	3.1
	c. Setuju	43	66.2
	d. Sangat Setuju	20	30.8
	Total	65	100
X _{1.10}	Organisasi mampu mengkondisikan pelatihan sebagai penilaian kebutuhan Kinerja		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	8	12.3
	c. Setuju	42	64.6
	d. Sangat Setuju	15	23.1
	Total	65	100
X _{1.11}	Organisasi mendorong saya sebagai pegawai untuk belajar dan berkreativitas		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	3	4.6
	c. Setuju	31	47.7
	d. Sangat Setuju	31	47.7
	Total	65	100

Lanjutan tabel 13...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{1.12}	Ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan kedepan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	36	55.4
	d. Sangat Setuju	28	43.1
	Total	65	100
X _{1.13}	Pelatihan yang diperoleh dapat meningkatkan kinerja saya di organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	2	3.1
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	23	35.4
	Total	65	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan:

- X_{1.1} : Pelatihan sesuai dengan prosedur organisasi
- X_{1.2} : Kualitas materi yang diberikan sesuai untuk pelatihan
- X_{1.3} : Kesesuaian pelatihan sesuai dengan bidang
- X_{1.4} : Terjadi umpan balik pada kinerja setelah pelatihan
- X_{1.5} : Pelatih menguasai ilmu untuk diberikan kepada peserta
- X_{1.6} : Pelatih sangat antusias dalam memberikan pelatihan
- X_{1.7} : Materi pelatihan mudah dipahami
- X_{1.8} : Organisasi memasukkan pelatihan untuk kebutuhan pegawai
- X_{1.9} : Komitmen organisasi untuk pelatihan
- X_{1.10} : Organisasi mengkondisikan pelatihan untuk penilaian kebutuhan kinerja
- X_{1.11} : Organisasi mendorong pegawai untuk belajar dan berkreativitas
- X_{1.12} : Ilmu pelatihan yang di peroleh untuk pengembangan pekerjaan
- X_{1.13} : Pelatihan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja di organisasi

Variabel evaluasi pelatihan diukur dengan empat indikator yaitu *reaction*, *learning*, *behaviour*, dan *result*. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah dua belas item indikator.

Menurut Tabel 13, dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pegawai variabel evaluasi pelatihan (X_1) dengan indikator *Reaction* (Reaksi) pada item pengorganisasian pelatihan sudah sesuai dengan prosedur organisasi ($X_{1.1}$) membuktikan pegawai menyatakan 78.5% “setuju” bahwa pengorganisasian pelatihan sudah sesuai dengan prosedur organisasi. Sehingga melalui organisasi dapat digunakan untuk mengatur pelatihan yang diselenggarakan sesuai prosedur sehingga Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dapat melaksanakan pelatihan dengan maksimal. Untuk selanjutnya pelatihan perlu ditingkatkan agar pegawai lebih menguasai dan lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan.

Pada indikator *Reaction* (Reaksi) dengan item kualitas dari materi pendidikan dan pelatihan dapat digunakan dan sesuai dengan pelatihan ($X_{1.2}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 78.5% “setuju” bahwa kualitas dari materi pendidikan dan pelatihan dapat digunakan setelah selesai pelatihan untuk mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi. Sehingga setelah dilakukan pelatihan, pimpinan berharap bahwa kinerja pegawai lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Serta pemimpin perlu menyediakan materi pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai dan dilaksanakan sesering mungkin agar kemampuan masyarakat berkembang.

Pada indikator *Reaction* (Reaksi) dengan item kesesuaian penggunaan pelatihan di organisasi sesuai dengan bidangnya sudah tepat ($X_{1.3}$) bahwa mayoritas pegawai atau 56.9% “setuju” dengan kesesuaian penggunaan pelatihan di organisasi sesuai dengan bidangnya sudah tepat hal tersebut sangat membantu para pegawai setelah melaksanakan pelatihan, sehingga dapat

memberikan kontribusi saat melakukan pekerjaan di setiap bidang pekerjaan yang ada dalam Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

Pada indikator *Reaction* (Reaksi) dengan item terjadi umpan balik yang teratur pada kinerja setelah pelatihan ($X_{1.4}$) membuktikan bahwa mayoritas atau 58.5% pegawai “setuju” dengan adanya umpan balik yang teratur pada kinerja pegawai, setelah melakukan pelatihan pegawai dapat memberikan hasil yang maksimal, karena setelah mendapatkan materi dan pelatihan, harusnya pegawai dapat mengaplikasikan materi dan pelatihan tersebut sesuai dengan prosedur dan pegawai membuktikan bahwa dengan pelatihan, kemampuan pegawai lebih baik mengerjakan pekerjaan dari pada sebelumnya.

Pada indikator *Learning* (Pembelajaran) dengan item pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu yang diberikan ($X_{1.5}$) membuktikan bahwa mayoritas atau 75.4% pegawai “setuju” dengan adanya pelatih yang siap saat memberikan ilmu dan menguasai ilmu sehingga pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur lebih paham dan mudah memahami dalam menerima informasi. Maka kemampuan yang dimiliki pelatih sangat perlu ditingkatkan dengan pemahaman-pemahaman yang sangat mudah dipahami/ sederhana, karena kemampuan dari masing-masing orang dalam menyerap informasi berbeda-beda.

Pada indikator *Learning* (Pembelajaran) dengan item pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan ($X_{1.6}$) membuktikan bahwa mayoritas atau 81.5% pegawai “setuju” terhadap pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan pada saat pelatihan. Hal tersebut sangat membantu pegawai dalam memperoleh pengetahuan pada saat pelatihan yang diberikan oleh pelatih untuk menjadikan pembelajaran dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan pada bidang-bidang yang pegawai duduki dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Maka selanjutnya

pelatih perlu menyajikan materi pelatihan yang beragam, agar pegawai tidak merasa bosan. Apabila pegawai bosan, maka ia tidak akan menyerap informasi dengan baik, namun jika pelatih memberikan sesuatu hal yang menarik, maka pegawai akan antusias mendengarkan dan menyerap ilmu.

Pada indikator *Learning* (Pembelajaran) dengan item materi pelatihan yang digunakan mudah untuk dipahami ($X_{1.7}$) membuktikan bahwa mayoritas atau 76.9% pegawai “setuju” terhadap materi pelatihan yang digunakan mudah untuk dipahami. Sehingga adanya materi pelatihan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan pegawai didalam bekerja untuk semakin menghasilkan kinerja yang sesuai tujuan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur untuk diberikan terhadap masyarakat perikanan. Maka pelatih perlu mempertahankan kemampuannya dalam menjelaskan materi atau informasi ke pegawai. Bahasa yang mudah dipahami merupakan penentu seseorang paham akan informasi yang ia peroleh.

Pada indikator *Learning* (Pembelajaran) dengan item organisasi memasukkan pelatihan ke dalam pertimbangan kebutuhan pegawai ($X_{1.8}$) membuktikan bahwa 73.8% pegawai “setuju”. Sehingga dengan memasukkan pelatihan sebagai bahan pertimbangan kebutuhan pegawai dapat memberikan pengembangan kemampuan terhadap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. maka pelatihan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Pada indikator *Behaviour* (Perilaku) dengan item *passion* dan komitmen organisasi untuk pelatihan sangat baik ($X_{1.9}$) membuktikan bahwa mayoritas 66.2% pegawai “setuju” terhadap *passion* dan komitmen organisasi untuk pelatihan sangat baik. Sehingga adanya komitmen organisasi untuk pelatihan membuat pegawai dapat mengevaluasi pelatihan yang telah di ikuti agar kinerja

masing-masing pegawai secara otomatis dapat memenuhi kebutuhan kinerja agar pekerjaan yang di keluarkan hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada indikator *Behaviour* (Perilaku) dengan item organisasi mampu mengkondisikan pelatihan sebagai penilaian kebutuhan kinerja ($X_{1.10}$) membuktikan bahwa mayoritas 64.6% pegawai “setuju”. Sehingga apabila pemimpin sering melakukan pelatihan maka pegawai dapat mengembangkan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya yang lebih baik. Maka pemimpin perlu memahami apa yang menjadi kebutuhan dari pegawai, sehingga pemimpin bisa mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Pada indikator *Resault* (Hasil) dengan item organisasi mendorong saya sebagai pegawai untuk belajar dan berkreaitivitas ($X_{1.11}$) membuktikan bahwa mayoritas 47.7% “setuju dan sangat setuju”. Sehingga apa yang diberikan oleh organisasi mendorong pegawai untuk belajar dan berkreaitivitas di kehidupan sehari-hari ketika bekerja. Maka pemimpin memiliki pengaruh untuk memberikan materi dan meningkatkan kreatifitas bagi pegawainya dalam menyelesaikan tugasnya.

Pada indikator *Resault* (Hasil) dengan item ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan kedepan ($X_{1.12}$) membuktikan bahwa mayoritas 55.4% “setuju”. Dengan adanya ilmu pelatihan yang diperoleh dapat membantu pegawai untuk mengembangkan pekerjaannya, agar menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Maka pelatihan harus sering dilaksanakan karena digunakan pegawai dalam mengerjakan setiap tugasnya.

Pada indikator *Resault* (Hasil) dengan item pelatihan yang diperoleh meningkatkan kinerja saya di organisasi ($X_{1.13}$) membuktikan bahwa mayoritas 61.5% “setuju”. Sehingga adanya pelatihan yang diperoleh pegawai dapat meningkatkan kinerja di organisasi, hal ini sesuai dengan wawancara lapang terhadap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang

dilakukan oleh peneliti. Bahwa pegawai dapat melakukan kinerja yang sangat baik dan mendapatkan ilmu pengetahuan setelah mengikuti pelatihan.

2. Variabel Perencanaan Karir (X₂)

Tabel 14. Gambaran Distribusi Jawaban Pegawai Berdasarkan Variabel Perencanaan Karir (X₂) dapat dilihat di bawah ini:

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{2.1}	Saya telah merencanakan pemilihan jalur karir yang tepat selama bekerja		
	a. Sangat Tidak Setuju	1	1.5
	b. Tidak Setuju	14	21.5
	c. Setuju	41	63.1
	d. Sangat Setuju	9	13.8
	Total	65	100
X _{2.2}	Saya telah merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan dimasa yang akan datang		
	a. Sangat Tidak Setuju	2	3.1
	b. Tidak Setuju	25	38.5
	c. Setuju	31	47.7
	d. Sangat Setuju	7	10.8
	Total	65	100
X _{2.3}	Saya memiliki kemampuan dan minat dengan sangat baik		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	7	10.8
	c. Setuju	42	64.6
	d. Sangat Setuju	16	24.6
	Total	65	100
X _{2.4}	Saya mampu mengidentifikasi tujuan hidup untuk masa yang akan datang		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	6	9.2
	c. Setuju	49	75.4
	d. Sangat Setuju	10	15.4
	Total	65	100

Lanjutan tabel 14...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{2.5}	Saya memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi pada tujuan hidup ketika karir berubah		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	5	7.7
	c. Setuju	44	67.7
	d. Sangat Setuju	16	24.6
	Total	65	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan :

X_{2.1} : Merencanakan pemilihan jalur karirX_{2.2} : Merencanakan posisi jabatan yang di inginkanX_{2.3} : Memiliki kemampuan dan minat yang sangat baikX_{2.4} : Mengidentifikasi tujuan hidup di masa yang akan datangX_{2.5} : Memperhatikan perubahan yang terjadi ketika karir berubah

Variabel perencanaan karir diukur dengan dua indikator yaitu pemeliharaan jalur karir dan identifikasi perencanaan karir. Total keseluruhan indikator tersebut berjumlah lima item indikator.

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pegawai pada indikator pemilihan jalur karir dengan item merencanakan pemilihan jalur karir yang tepat selama bekerja (X_{2.1}) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 63.1% "setuju" bahwa dengan merencanakan karir pegawai dapat mengembangkan pekerjaannya untuk lebih produktif dan dapat mengeluarkan hasil pekerjaan yang lebih baik. Semakin banyak kemampuan dan pelatihan yang diikuti maka pegawai akan yakin akan rencana karirnya dimasa depan.

Pada indikator pemilihan jalur karir dengan item merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan di masa yang akan datang (X_{2.2}), membuktikan bahwa mayoritas pegawai 47.7% "setuju" bahwa merencanakan target posisi

jabatan yang diinginkan di masa yang akan datang. Sehingga adanya keinginan dalam merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan dimasa yang akan datang pegawai dapat berkembang dan dapat merubah karirnya dimasa depan untuk yang lebih baik lagi dalam bekerja. Pemimpin memiliki pengaruh dalam memotivasi pegawainya agar apa yang direncanakan dapat terwujud.

Pada indikator identifikasi perencanaan karir dengan item memiliki kemampuan dan minat dengan sangat baik ($X_{2.3}$), membuktikan bahwa mayoritas pegawai 64.6% "setuju" dengan item pegawai memiliki kemampuan dan minat dengan sangat baik. Dengan mengidentifikasi karir di dalam suatu pekerjaan maka setiap individu mempunyai kemampuan dan minat terhadap perencanaan karir yang dilakukan untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Maka semakin sering pegawai mengikuti pelatihan semakin membuat percaya diri saat merencanakan karirnya.

Pada indikator identifikasi perencanaan karir dengan item mampu mengidentifikasi tujuan hidup untuk masa yang akan datang ($X_{2.4}$), membuktikan bahwa mayoritas pegawai 75.4% "setuju" pegawai mampu mengidentifikasi tujuan hidup untuk masa yang akan datang. Bahwa pegawai - pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan mampu mengidentifikasi tujuan hidup untuk masa yang akan datang di dalam bekerja saat melakukan perencanaan karirnya untuk yang lebih baik lagi kedepannya dalam melakukan setiap pekerjaan. Perencanaan tujuan hidup perlu diperhatikan pegawai atas kemampuan yang dimilikinya.

Pada indikator identifikasi perencanaan karir dengan item pegawai mampu mengidentifikasi tujuan hidup ($X_{2.5}$), membuktikan bahwa mayoritas pegawai 67.7% "setuju" pegawai dapat mengidentifikasi tujuan hidupnya. Dengan memperhatikan upaya apa saja yang dilakukan oleh pegawai untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

3. Pengembangan Karir (X3)

Tabel 15. Gambaran Distribusi Jawaban Pegawai Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X₃)

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{3.1}	Penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja yang baik di organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	0	0
	c. Setuju	30	46.2
	d. Sangat Setuju	35	53.8
	Total	65	100
X _{3.2}	Pegawai senior memberikan masukan kepada pegawai junior mengenai karir yang dicapai		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	34	52.3
	d. Sangat Setuju	30	46.2
	Total	65	100
X _{3.3}	Pegawai senior memberikan dukungan kepada pegawai junior mengenai karirnya		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	0	0
	c. Setuju	37	56.9
	d. Sangat Setuju	28	43.1
	Total	65	100
X _{3.4}	Sering mengikuti penyelenggaraan pelatihan untuk menunjang karir anda		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	11	16.9
	c. Setuju	49	75.4
	d. Sangat Setuju	5	7.7
	Total	65	100
X _{3.5}	Selalu mengikuti pelatihan yang disediakan oleh organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	16	24.6
	c. Setuju	43	66.2
	d. Sangat Setuju	6	9.2
	Total	65	100

Lanjutan Tabel 15...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{3.6}	Selalu melakukan diskusi atau sharing dengan pegawai lainnya mengenai pekerjaan guna mencapai karir yang sukses		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	5	7.7
	c. Setuju	39	60.0
	d. Sangat Setuju	21	32.3
	Total	65	100
X _{3.7}	Selalu memanfaatkan peluang untuk mengikuti rotasi atau perputaran jabatan di organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	1	1.5
	b. Tidak Setuju	16	24.6
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	8	12.3
	Total	65	100
X _{3.8}	Faktor pendukung seperti kenaikan gaji dan kenaikan pangkat untuk melakukan rotasi atau perputaran jabatan di organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	2	3.1
	c. Setuju	52	80.0
	d. Sangat Setuju	11	16.9
	Total	65	100
X _{3.9}	Jika ada program beasiswa bagi pegawai yang berprestasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	0	0
	c. Setuju	29	46.6
	d. Sangat Setuju	36	55.4
	Total	65	100
X _{3.10}	Sering mendapat kesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan anda di luar organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	1	1.5
	b. Tidak Setuju	17	26.2
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	7	10.8
	Total	65	100

Lanjutan tabel 15...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
X _{3.11}	Selalu mengikuti seminar yang disediakan oleh organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	9	13.8
	c. Setuju	52	80.0
	d. Sangat Setuju	4	6.2
	Total	65	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan :

- X_{3.1} : Penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja yang baik di dalam organisasi
- X_{3.2} : Pegawai yang senior selalu memberikan masukan kepada pegawai junior
- X_{3.3} : Pegawai senior selalu memberikan dukungan pegawai junior terhadap karir
- X_{3.4} : Penyelenggaraan pelatihan untuk menunjang karir pegawai
- X_{3.5} : Pegawai selalu mengikuti penyelenggaraan pelatihan
- X_{3.6} : Diskusi yang selalu dilakukan antar pegawai mengenai pekerjaan untuk mencapai karir yang sukses
- X_{3.7} : Peluang untuk mengikuti rotasi jabatan
- X_{3.8} : Faktor pendukung untuk mengikuti rotasi jabatan
- X_{3.9} : Ketersediaan Program beasiswa untuk pegawai
- X_{3.10} : Kesempatan dalam mengikuti pendidikan di luar pekerjaan
- X_{3.11} : Mengikuti seminar yang sudah disediakan oleh organisasi

Variabel pengembangan karir diukur dengan empat indikator yaitu pelatihan dan hubungan sesama pegawai, rotasi jabatan, program beasiswa dan

pendidikan. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah delapan item indikator.

Berdasarkan Tabel 15 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pegawai pada indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai dengan item adanya penyelenggaraan hubungan antar rekan kerja yang baik di organisasi ($X_{3.1}$) membuktikan sebagian besar pegawai atau 53.8% "sangat setuju" bahwa dengan adanya hubungan baik sesama rekan kerja di dalam lingkungan kerja organisasi sesama pegawai dapat bekeja sama untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Maka hubungan antar pegawai perlu dijaga satu sama lain agar tidak terjadi permasalahan.

Pada indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai dengan item adanya penyelenggaraan hubungan rekan kerja antar pegawai, pegawai senior memberikan masukan kepada pegawai junior mengenai karir yang dicapainya ($X_{3.2}$), membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 52.3% "setuju" bahwa dengan adanya pemberian masukan yang dilakukan oleh pegawai senior terhadap pegawai junior di dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur dapat memberikan referensi dan memacu pegawai untuk semangat dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan suatu kinerja yang bagus dan lebih baik dari sebelumnya.

Pada indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai dengan item adanya penyelenggaraan hubungan rekan kerja antar pegawai, pegawai senior memberikan dukungan kepada pegawai junior mengenai karir ($X_{3.3}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 56.9% "setuju" bahwa item pegawai senior memberikan dukungan kepada pegawai junior mengenai karir. Sehingga pegawai senior dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai junior untuk memberikan dukungan semangat pada saat bekerja agar dapat mengembangkan ilmu dan kemampuannya untuk menghasilkan karir yang

maksimal sesuai dengan tujuan hidupnya pada saat memilih berkarir di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

Pada indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai dengan item adanya sering mengikuti penyelenggaraan pelatihan untuk menunjang karir ($X_{3.4}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 75.4% “setuju” bahwa dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi untuk pegawai dapat mengembangkan serta menunjang karir terhadap kinerja organisasi untuk dapat menghasilkan *output* pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

Pada indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai dengan item selalu mengikuti pelatihan yang disediakan oleh organisasi ($X_{3.5}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 66.2% “setuju” apabila pegawai mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi pegawai dapat mengembangkan karirnya agar menghasilkan suatu kinerja yang sesuai dengan harapan Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

Pada indikator pelatihan dan hubungan sesama pegawai dengan item selalu melakukan diskusi atau sharing dengan pegawai lainnya mengenai pekerjaan guna mencapai karir yang sukses ($X_{3.6}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 60.0% “setuju” bahwa apabila mereka melakukan diskusi atau *sharing* dengan pegawai lainnya mengenai pekerjaan dapat mencapai karir yang sukses dan sesuai dengan keinginan pegawai dan untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Pada indikator rotasi jabatan dengan item selalu memanfaatkan peluang untuk mengikuti rotasi atau perputaran jabatan di organisasi ($X_{3.7}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 61.5% “setuju” selalu memanfaatkan peluang untuk mengikuti rotasi atau perputaran jabatan di organisasi. Sehingga adanya rotasi jabatan terhadap pegawai, mereka dapat

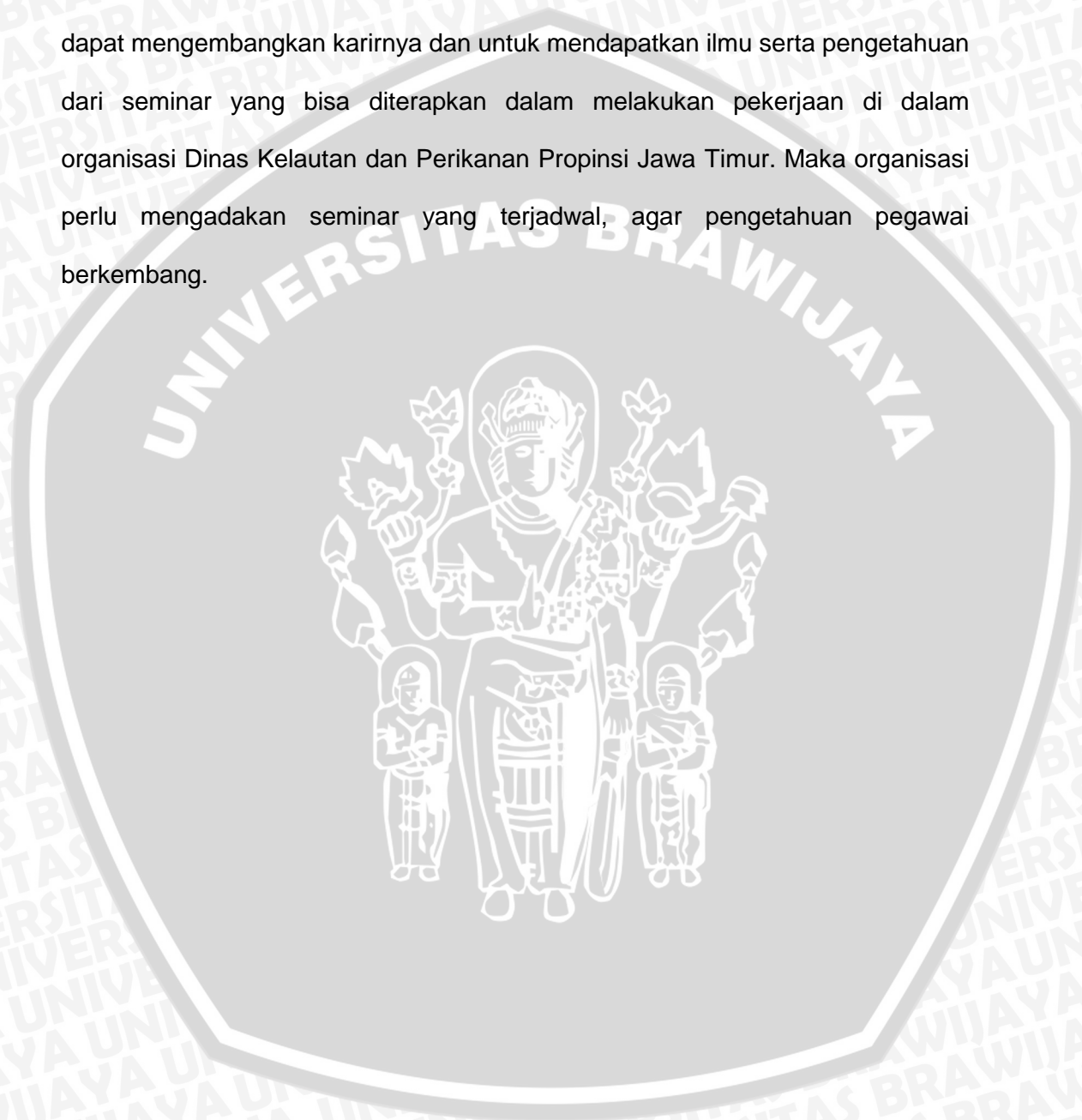
menerima tantangan baru serta pengalaman yang baru yang akan berdampak pada penambahan pengetahuan dan keterampilan.

Pada indikator rotasi jabatan dengan item faktor pendukung untuk melakukan rotasi atau perputaran jabatan di organisasi ($X_{3,8}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 80.0% "setuju" terhadap item faktor pendukung untuk melakukan rotasi atau perputaran jabatan di organisasi. Dengan adanya dukungan untuk melakukan rotasi jabatan maka pegawai menjadi tertarik. Dukungannya berupa pemberian kenaikan pangkat, kenaikan gaji. Dukungan memberikan pengaruh bagi pegawai untuk melakukan rotasi, karena dapat memberikan keuntungan.

Pada indikator program beasiswa dengan item jika ada program beasiswa bagi pegawai yang berprestasi ($X_{3,9}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai 55.4% "sangat setuju" apabila ada program beasiswa bagi pegawai yang berprestasi. Sehingga program beasiswa ini diperuntukkan kepada pegawai yang berprestasi dimana beasiswa ini disediakan oleh pemerintah Jawa Timur yang berguna untuk meningkatkan ilmu dan pengetahuan pegawai didalam melakukan pekerjaan.

Pada indikator pendidikan dengan item sering mendapat kesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan di organisasi ($X_{3,10}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai atau 61.5% "setuju" terhadap sering mendapat kesempatan mengikuti pendidikan di luar pekerjaan di organisasi. Sehingga adanya pendidikan di luar organisasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur, pegawai dapat mengembangkan ilmu dan pengetahuannya di luar organisasinya seperti kegiatan *workshop* untuk mencapai karir yang berkualitas. Kegiatan diluar organisasi pegawai dapat memperoleh sesuatu yang tidak dapatkan selama berada di organisasi. Kegiatan ini dapat digunakan sebagai pemersatu untuk menjaga hubungan baik satu sama lain.

Pada indikator Pendidikan dengan item selalu mengikuti seminar yang disediakan oleh organisasi ($X_{3.11}$) membuktikan bahwa mayoritas pegawai 80.0% setuju apabila mereka selalu mengikuti seminar yang disediakan oleh organisasi. Dengan adanya program seminar yang disediakan oleh organisasi pegawai dapat mengembangkan karirnya dan untuk mendapatkan ilmu serta pengetahuan dari seminar yang bisa diterapkan dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Maka organisasi perlu mengadakan seminar yang terjadwal, agar pengetahuan pegawai berkembang.



4. Variabel Kinerja Pegawai Y

Tabel 16. Gambaran Distribusi Jawaban Pegawai Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
Y ₁	Jika pegawai menghasilkan output dalam setiap pekerjaan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	24	36.9
	Total	65	100
Y ₂	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	44	67.7
	d. Sangat Setuju	20	30.8
	Total	65	100
Y ₃	Setuju jika pegawai mutu hasil kerjanya sesuai dengan harapan organisasi		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	36	55.4
	d. Sangat Setuju	28	43.1
	Total	65	100
Y ₄	Sering melakukan ketelitian dalam mengerjakan tugas		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	42	64.6
	d. Sangat Setuju	22	33.8
	Total	65	100
Y ₅	Jika pegawai terampil dalam mengerjakan tugas		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	36	55.4
	d. Sangat Setuju	38	43.1
	Total	65	100

Lanjutan Tabel 16...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
Y ₆	Selalu melakukan kerapian ketika mengerjakan tugas		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	4	6.2
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	21	32.3
	Total	65	100
Y ₇	Selalu memahami tugas dan tanggung jawab, mempunyai prioritas dan rencana kerja, mematuhi prosedur dan menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	38	58.5
	d. Sangat Setuju	26	40.0
	Total	65	100
Y ₈	Menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang disusun		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	1	1.5
	c. Setuju	38	58.5
	d. Sangat Setuju	26	40.0
	Total	65	100
Y ₉	Berperilaku positif dalam bekerja berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, pengawasan dan pihak lain		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	0	0
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	25	38.5
	Total	65	100

Lanjutan Tabel 16...

Item	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
Y ₁₀	Mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan		
	a. Sangat Tidak Setuju	0	0
	b. Tidak Setuju	0	0
	c. Setuju	40	61.5
	d. Sangat Setuju	25	38.5
	Total	65	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Keterangan :

- Y₁ : Jumlah output yang dikeluarkan dalam setiap pekerjaan
- Y₂ : Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan
- Y₃ : Mutu hasil kerja yang dikeluarkan sesuai dengan harapan organisasi
- Y₄ : Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- Y₅ : Terampil dalam mengerjakan tugas
- Y₆ : Kerapian saat mengerjakan tugas
- Y₇ : Tanggung jawab dengan hasil kerja saat menggunakan sarana dan prasarana yang digunakan
- Y₈ : Tanggung jawab menyelesaikan tugas dengan batas waktu
- Y₉ : Berperilaku positif dalam bekerja sesama rekan kerja
- Y₁₀ : Kemampuan pegawai dalam menghadapi masalah dan mencari solusinya

Variabel kinerja pegawai diukur dengan empat indikator yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan kerja sama. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah sepuluh item indikator.

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pegawai variabel kinerja pegawai (Y) pada indikator kuantitas dengan item pegawai

menghasilkan output dalam setiap pekerjaan (Y_1) membuktikan sebagian besar pegawai atau 61.5% “setuju” bahwa pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dan mengeluarkan *output* dengan jumlah yang sudah ditentukan oleh organisasi maka pegawai dituntut untuk mengedepankan kuantitas *outputnya* dalam setiap pekerjaan. Pemimpin memiliki peran untuk memotivasi karyawan, yaitu dengan cara menjalin komunikasi dengan baik, pemimpin menjadi contoh bagi karyawan, pemimpin memberikan kesempatan dan penghargaan.

Pada indikator kuantitas dengan item selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi (Y_2) membuktikan sebagian besar pegawai atau 67.7% “setuju” terhadap item selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi. Bahwa pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan setiap melakukan pekerjaan dituntut dan telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka semakin mendapatkan kepercayaan dan penilaian yang baik dari pimpinan.

Pada indikator kualitas dengan item jika pegawai mutu hasil kerjanya yang dikeluarkan sesuai dengan harapan organisasi (Y_3) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 55.4% “setuju” terhadap item jika pegawai mutu hasil kerja yang dikeluarkan sesuai dengan harapan organisasi. Bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mengeluarkan hasil kerjanya sesuai dengan kualitas mutu yang baik sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai sebisa mungkin memberikan yang terbaik untuk organisasi. Dengan melakukan yang terbaik, pegawai akan mendapatkan respon yang baik juga oleh atasan.

Pada indikator kualitas dengan item sering melakukan ketelitian dalam mengerjakan tugas (Y_4) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 64.6% “setuju” terhadap item sering melakukan ketelitian dalam mengerjakan

tugas. Pegawai dalam mengerjakan tugas sering melakukan ketelitian bahwa ketelitian sangat penting dalam mengerjakan tugas, agar tugas yang diselesaikan menghasilkan kualitas yang baik dan sesuai dengan harapan atasan. Betapa beratnya beban pekerjaan akan terasa ringan bila mengingat sasaran karier Anda. Anggaphlah pekerjaan-pekerjaan yang sedang Anda hadapi sekarang sebagai tangga untuk meraih sasaran tersebut atau meningkatkan daya saing Anda. Semakin baik mengelola dan menyelesaikan pekerjaan tersebut, sasaran akan semakin cepat tergapai.

Pada indikator kualitas dengan item pegawai terampil dalam mengerjakan tugas (Y_5) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 55.4% “setuju” terhadap item pegawai terampil dalam mengerjakan tugas. Dengan adanya keterampilan dalam mengerjakan tugas sangat penting dan dibutuhkan karena keterampilan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan menumbuhkan kinerja yang berkualitas baik dan dapat mengembangkan karir mereka juga. Cara meningkatkan keterampilan karyawan melalui adanya pelatihan. Sehingga karyawan sebaiknya sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menambah kemampuannya dan perencanaan karir ke depan.

Pada indikator kualitas dengan item selalu melakukan kerapian ketika mengerjakan tugas (Y_6) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 61.5% “setuju” terhadap item selalu melakukan kerapian ketika mengerjakan tugas. Setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberi atasan dengan hasil yang rapi sehingga atasan tidak kecewa terhadap hasil kinerja yang dikeluarkan oleh pegawai. Kerapian pegawai mengerjakan setiap tugasnya berbeda-beda, semakin rapi pegawai menyelesaikan pekerjaan maka kesan pimpinan terhadap pegawai tinggi dan memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

Pada indikator tanggung jawab dengan item selalu memahami tugas dan tanggung jawab, mempunyai prioritas dan rencana kerja, mematuhi prosedur

dan menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan (Y₇) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 58.5% “setuju” terhadap item selalu memahami tugas dan tanggung jawab, mempunyai prioritas dan rencana kerja, mematuhi prosedur dan menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini pegawai melakukan pekerjaan mereka menggunakan peralatan kantor dengan sebaik mungkin didalam melaksanakan pekerjaannya yang dimana sesuai dengan rencana kerja dan bertanggung jawab terhadap pemakaian peralatan sesuai dengan prosedur organisasi. Pimpinan perlu memperhatikan kinerja dari karyawan sekecil apapun yang telah diupayakan oleh pegawai, pimpinan harus mengapresiasinya. Dengan pemberian apresiasi akan memotivasi kembali para pegawai dalam memahami dan melaksanakan setiap pekerjaan.

Pada indikator tanggung jawab dengan item menyelesaikan tugas dalam batasan waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang disusun (Y₈) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 58.5% “setuju” terhadap item menyelesaikan tugas dalam batasan waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang disusun. Dengan hal ini pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang diberikan oleh atasan mereka dan pegawai dapat menyesuaikan perubahan jadwal pengumpulan tugas kepada atasan mereka. Ketepatan pegawai mengumpulkan tugas dipengaruhi kemampuannya, semakin tinggi kemampuan, akan berpengaruh terhadap batas waktu, namun sebaliknya jika kemampuan pegawai rendah. Maka atasan perlu melakukan pengecekan dan memberikan bantuan kepada pegawai agar tugas yang dikerjakan pengumpulannya tepat pada waktunya.

Pada indikator kerja sama dengan item berperilaku positif dalam bekerja dengan rekan kerja (Y₉) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau

61.5% “setuju” terhadap item berperilaku positif dalam bekerja dengan rekan. Dengan berperilaku yang positif sesama pegawai dan bekerja sama selama bekerja maka hasil pekerjaan yang diselesaikan hasilnya akan maksimal dan sesuai dengan harapan organisasi. Maka diperlukan Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan membuat karyawan semangat bekerja. Karyawan mendapat dorongan dari luar diri yang mempengaruhi mereka untuk tetap positif sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sebagai atasan hendaknya menciptakan suasana kerja menjadi lebih positif, serta menjaga hubungan baik antar rekan kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan tersebut dapat berdampak pada motivasi karyawan.

Pada indikator kerja sama dengan item mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan (Y_{10}) membuktikan bahwa sebagian besar pegawai atau 61.5% “setuju” terhadap mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan. Ketika pegawai memperoleh sesuatu yang sulit untuk dikerjakan, maka antar pegawai saling membantu untuk mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi agar mendapatkan hasil yang akurat. Kerja sama tersebut menimbulkan rasa solidaritas dan mempererat hubungan antar pegawai. Sikap saling membantu menyelesaikan permasalahan secara bersama dapat meringankan beban dan secara tidak langsung memberikan informasi tambahan. Oleh karena itu pimpinan mempunyai peranan untuk memotivasi pegawai, agar mereka memiliki keinginan untuk belajar dan mengembangkan kreatifitasnya

5.2.2 Deskripsi Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Berdasarkan Distribusi Jawaban Pegawai

Lebih dari 70% pegawai setuju bahwa pengorganisasian pelatihan sudah sesuai dengan prosedur organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sudah memenuhi kebutuhan pegawai dalam pengembangan karir. Oleh karena itu evaluasi pelatihan pegawai untuk memenuhi kebutuhan pengembangan karir menjadi sangat baik dalam mengembangkan karir pada suatu pekerjaan. Maka pemimpin perlu mengadakan pelatihan sesering mungkin untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan yang dapat diaplikasikan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

Hampir 75% dari pegawai setuju bahwa perencanaan karir yang terdiri dari merencanakan tujuan hidup untuk masa yang akan datang, merencanakan target posisi jabatan yang diinginkan dimasa yang akan datang sudah hampir terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mampu menciptakan perencanaan karir dan hubungan yang baik dengan pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin memiliki pengaruh terhadap karyawannya memberikan contoh, bimbingan, kenyamanan dan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat menunjukkan kemampuannya.

Hampir 80% pegawai setuju bahwa pengembangan karir yang terdiri dari penyelenggaraan pelatihan untuk menunjang karir, faktor pendukung untuk melakukan rotasi atau perputaran jabatan di organisasi dan selalu mengikuti seminar yang disediakan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memenuhi kebutuhan pegawai dalam pengembangan karir, sehingga pegawai akan menambah usahanya lagi untuk memenuhi kebutuhan karirnya.

Sejumlah 60% pegawai setuju bahwa kinerja yang terdiri dari menghasilkan output dalam setiap pekerjaan, selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan dan sering melakukan ketelitian dalam

mengerjakan tugas telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mampu menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang baik dengan pegawai yang lainnya sehingga dapat memotivasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam bekerja.

Berdasarkan deskripsi evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur memiliki sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen yang tradisional. Hal ini dikarenakan Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur sudah mampu memenuhi kebutuhan dasar dari pegawai, seperti seminar, workshop dan pelatihan sehingga kinerja pegawai dalam menghasilkan *output* yang maksimal sesuai dengan harapan organisasi dan dapat menumbuhkan pertumbuhan karir dalam bekerja. Serta hubungan antar pegawai saling menghargai sehingga tercipta kekeluargaan dan menimbulkan lingkungan yang nyaman saat bekerja. Pemimpin juga selalu memberikan motivasi dan karyawan sehingga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai apa yang diinginkan.

5.3 Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pada sub bab ini akan dijelaskan pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur, yang dimaksudkan untuk menjawab tujuan kedua dari penelitian.

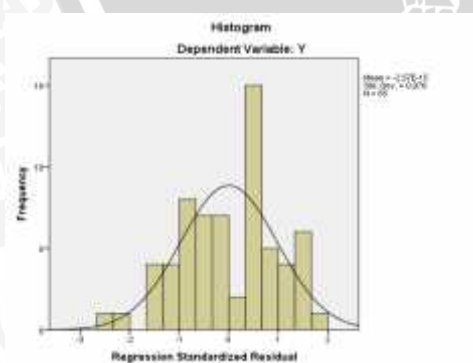
Untuk mengetahui pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dilakukan beberapa analisa uji, antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji statistik.

5.3.1 Uji Asumsi Klasik

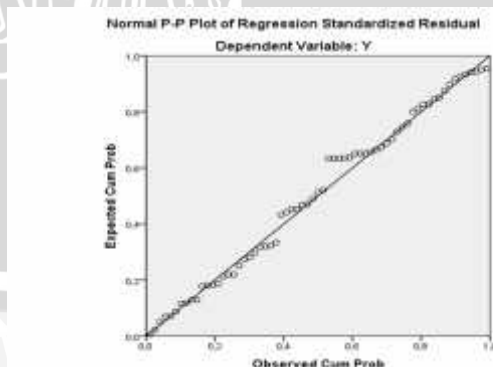
Data akan diolah dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan software *SPSS 18 for Windows*. Model regresi yang dihasilkan akan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 18 for Windows*.

5.3.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Cara termudah yang dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. *Normal Probability Plot* merupakan metode yang digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau bisa melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011).



Gambar 4. Kurva Histogram



Gambar 5. Grafik Normal P-P Plot

Selain itu pengujian normalitas juga dilakukan dengan uji *Kologrov Smirnov*. Pada uji ini data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp.Sig* nya lebih besar dari 0,05 yang dapat dilihat pada Tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X_1)	1,225	0,099	Normal
Perencanaan Karir (X_2)	1,291	0,071	Normal
Pengembangan Karir (X_3)	1,326	0,059	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	1,308	0,065	Normal

Sumber : Data Primer, 2017

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirov menunjukkan bahwa semua variabel dependen dan independen penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian (variabel dependen dan independen) berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

5.3.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X1)	0,572	1,749	Tidak terjadi Multikolinieritas
Perencanaan Karir (X2)	0,390	2,567	Tidak terjadi Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X3)	0,333	3,006	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

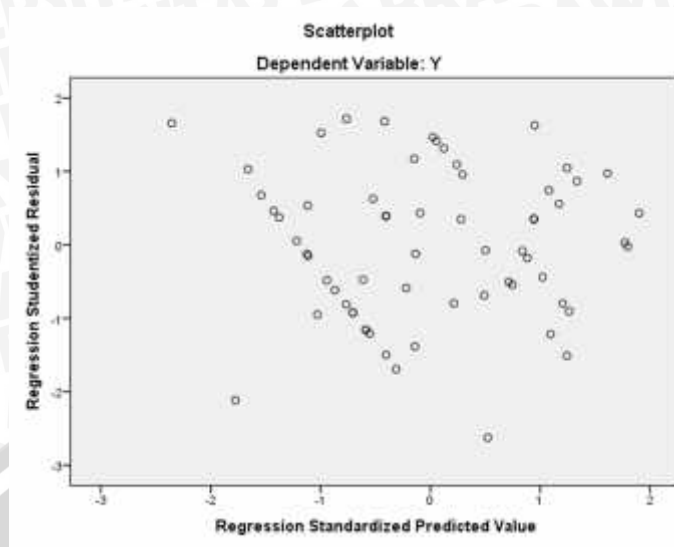
5.3.1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas,
- Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Berikut adalah grafik hasil pengujian heterokedastisitas:



Gambar 6. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis pada Gambar 6. menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model yang diuji sehingga asumsi ini terpenuhi.

Selain menggunakan metode grafik, pengujian mengenai asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan juga dengan metode pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai sig.>0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig.<0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Glejser

Variabel independen	Sig.	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X_1)	0,544	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Perencanaan Karir (X_2)	0,764	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X_3)	0,896	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada masing-masing variabel bebas diperoleh nilai sig.>0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi

heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non-heteroskedastisitas telah terpenuhi.

5.3.1.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t sebelumnya. Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi (Ghozali,2011). Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi

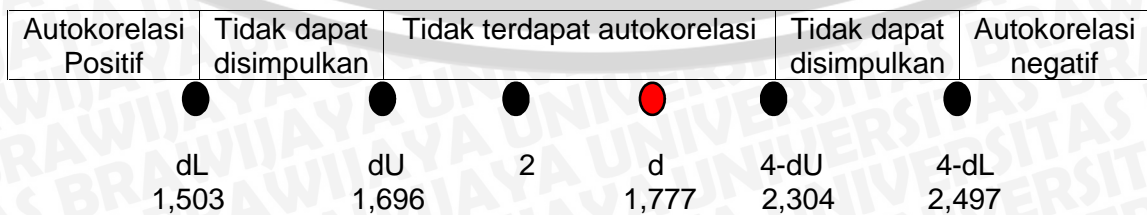
Tabel 20. Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 ^a	,788	,777	1,60941	1,777

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer,2017

Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson. Dalam pengujian Durbin-Watson yang menggunakan jumlah observasi 65 (n = 65) dan 3 variabel independen (k = 3) serta dengan tingkatan signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai dL 1,503 dan dU 1,731. Model regresi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi yang ditunjukkan oleh Gambar 7. Karena dU (1,503)<d (1,777)<4-dU (2,497).



Gambar 7. Durbin-Watson



5.3.2 Hasil Regresi Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel independen yaitu Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3). Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 18 for windows tersebut dapat ditunjukkan pada Tabel 21.

Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,118	2,081		2,010	0,049
X_1	0,278	0,060	0,360	4,615	0,000
X_2	0,456	0,147	0,294	3,109	0,003
X_3	0,318	0,147	0,354	3,458	0,001

Sumber : Data Primer, 2017

Variabel dependen pada hasil uji regresi berganda adalah Kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel independennya adalah Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3). Model regresi berdasarkan hasil analisis adalah:

$$Y = 4,118 + 0,278 X_1 + 0,456 X_2 + 0,318 X_3 + e$$

Interpretasi model regresi di atas adalah sebagai berikut:

- $\beta_0 = 4,118$

Kostanta dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai sebesar 4,118 artinya apabila tidak terdapat kontribusi variabel Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar 4,118.

- $\beta_1 = 0,278$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Evaluasi Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien variabel Evaluasi Pelatihan (X_1) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Evaluasi Pelatihan (X_1) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lain konstan.

- $\beta_2 = 0,456$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien variabel Perencanaan Karir (X_2) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Perencanaan Karir (X_2) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain konstan.

- $\beta_3 = 0,318$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien Pengembangan Karir (X_3) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,318 dengan asumsi variabel lain konstan.

5.3.3 Uji Statistik

5.3.3.1 Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2011). Berdasarkan Hasil perhitungan yang menggunakan program *SPSS 18 for windows* mengenai koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 22.

Tabel 22. Hasil tabel Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,788	,777	1,60941

Sumber : Data Primer,2017

Dari data Tabel 22 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,777. Nilai tersebut berarti variabel bebas (Evaluasi Pelatihan (X_1), Perencanaan Karir (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3)). Berpengaruh terhadap variabel terikat 77%. Sedangkan sisanya 23% variabel terikat (kinerja) dipengaruhi variabel bebas lainnya di luar model (selain variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir). Komang Yuli (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel bebas yang mempengaruhi kinerja meliputi pengaruh motivasi kerja, pengaruh kompetensi kerja, pengaruh persepsi peranan, dan pengaruh persepsi dukungan organisasi. Yang dimana semua variabel diatas semuanya berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

5.3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hipotesis ini, diduga bahwa variabel Evaluasi Pelatihan (X1), Perencanaan Karir (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$. Pengujian model regresi secara simultan dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	585,598	3	195,199	75,361	,000 ^b
Residual	158,002	61	2,590		
Total	743,600	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 23 diperoleh F_{hitung} sebesar 75,361 (Sig F=0,000). F_{tabel} pada taraf nyata 5% dengan derajat bebas 4 dan 61 sebesar 75,361. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,361 > 2,76$) dan Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa menunjukkan pengaruh secara simultan variabel bebas Evaluasi Pelatihan (X1), Perencanaan Karir (X2), dan Pengembangan Karir (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan uji signifikan, data dikatakan signifikan jika nilainya < 5%. Hasil analisis diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, nilai ini dibawah 5%, sehingga analisis dapat dikatakan signifikan atau dapat dipercaya.

5.3.3.3 Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< = 0,05$ (5%). Pengujian model regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 24.

Tabel 24. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}	Keterangan
Evaluasi Pelatihan (X1)	4,615	0,000	2,000	Signifikan
Perencanaan Karir (X2)	3,109	0,003	2,000	Signifikan
Pengembangan Karir (X3)	3,458	0,001	2,000	Signifikan

Signifikan pada = 5%
**95%

Sumber : Data Primer, 2017

Dapat dilihat pada Tabel 24 pengaruh variabel evaluasi pelatihan (X_1), perencanaan karir (X_2), dan pengembangan karir (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah ini:

1. Pengaruh Evaluasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara evaluasi pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur diperoleh t_{hitung} sebesar 4,615 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} (4,615 > 2,000) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Pengaruh evaluasi pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Evaluasi pelatihan adalah suatu proses untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang dilaksanakan sebagai langkah memberikan ilmu untuk meningkatkan kinerja pegawai

mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki perilaku yang tinggi kemudian menjadi kebiasaan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan tugas yang dipikul, rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Menurut hasil penelitian Awang (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik. Semakin tinggi tingkat perilaku yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur maka semakin tinggi pula tingkat kineja mereka.

Hal ini diperkuat oleh (Singh, 2004) bahwa evaluasi pelatihan dapat mengidentifikasi kesenjangan pegawai terhadap kinerja dan organisasi dapat mengembangkan perilaku dalam bekerja yang diinginkan oleh pegawai. Agar evaluasi pelatihan ini dapat meningkatkan kinerja pekerjaan yang lebih baik lagi dengan semangat yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung dengan pendapat para ahli bahwa evaluasi pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

2. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel perencanaan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur Sebesar t_{hitung} sebesar 3,109 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} (3,109 > 2,000) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Menurut Martoyo (2007) orang-orang yang berhasil baik dalam penugasannya didalam suatu organisasi, biasanya sangat memperhatikan masalah-masalah perencanaan dan pengembangan karir tersebut. Perencanaan karir diperlukan bagi para pegawai untuk selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada dengan sebaik-baiknya agar dapat dengan mudah mencapai sasaran. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan karir bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan, aspirasi, dan peluang dalam karir seseorang pegawai.

Perencanaan karir juga sebagai proses untuk mengembangkan konsep kerja sebagai hasil keterampilan, kemampuan, kebutuhan dan motivasi. Rencana karir juga dipandang sebagai proses yang sistematis untuk menargetkan karir (Manolescu, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung dengan pendapat para ahli bahwa perencanaan karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t_{hitung} 3,458 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} (3,458 > 2,000) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Menurut Harlie (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja. Ketika Pegawai Negeri Sipil sudah tidak memikirkan gaji tapi lebih ke *prestige* yang dimana sebagai Pegawai Negeri Sipil akan menduduki

pangkat atau jabatan tertentu dalam dinas maka karir pegawai semakin tinggi, kekuasaan dan pendidikan juga semakin tinggi maka pengetahuannya pun makin bertambah.

Menurut Saydam (2000), menyebutkan bahwa pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi. Agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

5.4 Variabel Dominan

Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan perhitungan sumbangan efektif pada setiap variabel. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE = \frac{b \times CP \times R^2}{Regression} \times 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif

b : Koefisien b

CP : *Cross Product*

R² : *Adjusted R-Squared* (Sumbangan Efektif Total)

Perhitungan sumbangan efektif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi dari evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Hasil perhitungan sumbangan efektif setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 25.

Tabel 25. Sumbangan Efektif

No	Variabel	B	Cross Product	R ²	Regresi	SE
1	X1	0,278	726,2			26,7%
2	X2	0,456	370,0	0,777	585,598	22,3%
3	X3	0,318	675,0			28,4%
Total						77,4%

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Hasil perhitungan pada Tabel 25 menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif yang paling besar yaitu sebesar 28,9%. Pengembangan karir dalam penelitian ini yang dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur memiliki peran penting dalam kinerja pegawai, yang dimana pengembangan karir dalam organisasi ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan untuk dapat mencapai tujuan karir yang sukses dengan memanfaatkan peluang mengikuti perputaran jabatan yang disediakan oleh organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.

5.5 Implikasi Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan Implikasi dari penelitian yang dilakukan. Implikasi hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil bahwa variabel evaluasi pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_1 diperoleh (81,5% dari pegawai) setuju bahwa pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan dan juga sejumlah 78,5% pegawai setuju bahwa pengorganisasian pelatihan sudah sesuai dengan prosedur organisasi. Menurut Riniwati (2016) faktor *learning* dan *reactions* dalam memberikan pelatihan merupakan faktor pembelajaran

dengan tujuan untuk mencari informasi sejauh mana para peserta pelatihan dapat menguasai rancangan, keahlian, manfaat, dan kepuasan peserta selama mengikuti kegiatan pelatihan. Sehingga pegawai akan cenderung untuk memenuhi kebutuhan pengembangan karirnya.

2. Didapatkan hasil dari uji t, bahwa variabel perencanaan karir (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). nilai koefisien regresi X_2 diperoleh positif sebab mayoritas pegawai (75,4% dari pegawai) beranggapan bahwa mampu merencanakan tujuan hidup untuk masa yang akan datang, 67,7% pegawai setuju bahwa memperhatikan perubahan yang terjadi pada tujuan hidup ketika berkarir dapat berubah, dan 64,6% dari pegawai setuju bahwa memiliki kemampuan dan minat sangat baik dalam merencanakan karir. Hasil ini sesuai dengan pendapat Ardana (2012) perencanaan karir dimulai dengan aktivitas menyelaraskan rancangan pegawai dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungannya sekitar yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Pengujian secara parsial pengembangan karir dengan kinerja menghasilkan kesimpulan bahwa, pengembangan karir (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini sesuai dengan pendapat Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Nilai koefisien regresi X_3 diperoleh positif disebabkan terdapat 80% pegawai setuju bahwa faktor pendukung untuk melakukan rotasi atau perputaran jabatan di organisasi sesuai dengan pengembangan karir yang diinginkan oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Rotasi jabatan

adalah cara yang digunakan oleh organisasi dengan melakukan pergantian atau rolling pegawai dari bidang satu ke bidang yang lainnya, agar para pegawai siap untuk menghadapi segala macam kemungkinan, tantangan baru, serta masalah baru beserta solusinya (Riniwati, 2016). Namun sejumlah 26,2% pegawai tidak setuju bahwa sering mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan diluar pekerjaan organisasi. Hal ini terjadi karena kesempatan mengikuti pendidikan diluar pekerjaan belum terpenuhi sehingga mereka akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lainnya dalam pengembangan karir.

4. Berdasarkan deskripsi evaluasi pelatihan, perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur merupakan salah satu Dinas yang menaungi cabang-cabang Dinas Perikanan daerah dan Unit Pengelolaan Terpadu yang memiliki peradaban sumber daya manusia yang maju dan tidak lagi menerapkan manajemen tradisional. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur yang sudah terpenuhi dan terpuaskan dalam kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karirnya terhadap kinerja sehingga orientasi dalam bekerja dari pegawai sudah bukan lagi hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya saja, tetapi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan juga memperhatikan pemenuhan kebutuhan kekerabatan didalam organisasi.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Propinsi Jawa Timur memiliki manajemen organisasi yang baik. Karena melalui pelatihan pegawai dapat pengembangan karir dan dapat merencanakan karir untuk mencapai kinerja yang maksimal.
2. Evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Propinsi Jawa Timur. Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
3. Evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur.
4. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel pengembangan karir dengan nilai SE sebesar 28,4% menunjukkan bahwa nilai SE pada variabel pengembangan karir lebih besar dari nilai SE variabel lainnya.

6.2 Saran

Saran yang diberikan setelah melakukan penelitian yaitu:

1. Instansi

Pengaruh evaluasi pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Surabaya hasilnya masih rendah apabila dibandingkan dengan variabel yang lain, maka kegiatan pelatihan untuk pegawai perlu

ditingkatkan. Seperti materi pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan masing-masing jabatan pegawai, dan sarana prasarana perlu dilengkapi untuk menunjang kegiatan pelatihan. Analisa kebutuhan diklat perlu ditingkatkan agar di tahun berikutnya dapat dilaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, dan melalui perencanaan karir pegawai dapat mengembangkan kinerja seperti keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya sehingga dapat tercapai visi dan misi organisasi.

2. Pemerintah

Penelitian mengenai evaluasi pelatihan dan pengembangan karir yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Peneliti

Diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel evaluasi pelatihan dan pengembangan karir, mengingat variabel evaluasi pelatihan, perencanaan karir, dan pengembangan karir mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja yang berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan diluar variabel tersebut, misalnya faktor disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kinerja, dan pengarahan karir pegawai terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alvarez K, Salas E, Garofano CM (2004). *An integrated model of training evaluation and effectiveness*. Hum. Resour. Dev. Rev., 3(4), 386-416. Diakses pada tanggal 4 Maret 2017 pada pukul 13.00 WIB.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, Suharismi. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Awang, A.H., Ismail, R., dan Noor, Z.M. (2010). *Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation. Preliminary Paper Universitas Kebangsaan Malaysia*, 23(4), 78-90.
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial. Format-format kuantitatif dan kualitatif*. Cetakan Pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, P., dan Nix., P. 1991. *Educational Assessment and Reporting*. Sydney: Harcourt Brace Javanovich, Publisher.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Krikpatrick, D.L. 1996. *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Bereet-Kohler Publisher.

Manansal, Manansal., Jantje L.S., Deddy N. B (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Di Manado*. Sulawesi Utara: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 16. No. 01. Tahun 2016. Diakses pada tanggal 22 Februari 2017 pada Pukul 11.00 WIB

M, Harlie. (2012). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10 No.4*. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan

Manolescu, A. (2003) *Human Resource Management*, 4th Edition, The Economic Publishing House, Bucarest, p.332

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta

Massie, Renaldy., Bernhard, T., dan Greis, S (2015) *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol 15. No. 05. Tahun 2015. Diakses pada tanggal 4 Maret 2017 Pada Pukul 15.00 WIB.

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.

Moorhead, G. & Griffin, R.W., 2000. *Organizational Behavior*, Third Edition, Houghton Mifflin, Boston.

Pridasanti, Yuli, Komang, Etna Nur Afri Yuyetta. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan kementerian Keuangan di Kota Semarang)*. Dipenegoro Journal Of Accounting Vol. 2 No. 3.

Riniwati. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

Riniwati. 2016. *Riset MSDM GeSCA (Generalized Structured Component Analysis)*. Intelegensia Media. Malang. 2016

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Setiyanis, Diana Ike. 2016. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso Propinsi Jawa Timur*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanungkalit, Enrich C. (1998). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Singh, K. (2004). *Impact of HR practices on perceived firm performance in India*. Asia pacific Journal of Human Resources, 42(3), 301-317.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syafri, Mangkuprawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia
- Tanbajong., Hasty., Muhammad Yunus., Hasniati., *Perencanaan Karir Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke*. Universitas Hasunuddin Bagian Administrasi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Jurnal Analisis. Vol. 4. No. 1. Tahun 2015.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	,198	,136	,582**	,183	,445**	-,057	,580**
	Sig. (2-tailed)		,115	,282	,000	,144	,000	,652	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	,198	1	,356**	,469**	,556**	,197	,239	,580**
	Sig. (2-tailed)	,115		,004	,000	,000	,116	,055	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,136	,356**	1	,167	,126	,419**	,520**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,282	,004		,184	,318	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,582**	,469**	,167	1	,436**	,542**	,060	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,184		,000	,000	,634	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	,183	,556**	,126	,436**	1	,490**	,222	,605**
	Sig. (2-tailed)	,144	,000	,318	,000		,000	,075	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	,445**	,197	,419**	,542**	,490**	1	,282*	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,116	,001	,000	,000		,023	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	-,057	,239	,520**	,060	,222	,282*	1	,394**
	Sig. (2-tailed)	,652	,055	,000	,634	,075	,023		,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

X1	Pearson Correlation	,580**	,580**	,536**	,721**	,605**	,692**	,394**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1
X1.8	Pearson Correlation	1	,425**	,644**	,529**	,300*	,334**	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,015	,007	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.9	Pearson Correlation	,425**	1	,620**	,634**	,490**	,465**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.10	Pearson Correlation	,644**	,620**	1	,407**	,206	,384**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,100	,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.11	Pearson Correlation	,529**	,634**	,407**	1	,829**	,648**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.12	Pearson Correlation	,300*	,490**	,206	,829**	1	,682**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,100	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.13	Pearson Correlation	,334**	,465**	,384**	,648**	,682**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65

Correlations

		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1
X1	Pearson Correlation	,689**	,746**	,631**	,839**	,681**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	13

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	,569**	,668**	,365**	,410**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,569**	1	,453**	,236	,149	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,058	,236	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,668**	,453**	1	,402**	,513**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,365**	,236	,402**	1	,479**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,003	,058	,001		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,410**	,149	,513**	,479**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,001	,236	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	,838**	,701**	,826**	,635**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	65	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	5



Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3
	Pearson Correlation	1	,608**	,618**	,205	,076	,444**	,164	,301*	,659**	,170	,259*	,613**
X3.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,102	,547	,000	,193	,015	,000	,177	,037	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,608**	1	,737**	,340**	,336**	,644**	,387**	,273*	,642**	,202	,280*	,759**
X3.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,006	,000	,001	,028	,000	,107	,024	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,618**	,737**	1	,165	,294*	,699**	,258*	,301*	,718**	,206	,363**	,739**
X3.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,190	,017	,000	,038	,015	,000	,100	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,205	,340**	,165	1	,567**	,459**	,350**	,284*	,274*	,345**	,253*	,596**
X3.4	Sig. (2-tailed)	,102	,006	,190		,000	,000	,004	,022	,027	,005	,042	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,076	,336**	,294*	,567**	1	,539**	,407**	,089	,361**	,529**	,326**	,655**
X3.5	Sig. (2-tailed)	,547	,006	,017	,000		,000	,001	,479	,003	,000	,008	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,444**	,644**	,699**	,459**	,539**	1	,516**	,297*	,592**	,417**	,433**	,855**
X3.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,016	,000	,001	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,164	,387**	,258*	,350**	,407**	,516**	1	,249*	,220	,427**	,396**	,640**
X3.7	Sig. (2-tailed)	,193	,001	,038	,004	,001	,000		,046	,078	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

	Pearson Correlation	,301*	,273*	,301*	,284*	,089	,297*	,249*	1	,219	,153	-,107	,411**
X3.8	Sig. (2-tailed)	,015	,028	,015	,022	,479	,016	,046		,079	,224	,395	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,659**	,642**	,718**	,274*	,361**	,592**	,220	,219	1	,228	,265*	,716**
X3.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,027	,003	,000	,078	,079		,067	,033	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,170	,202	,206	,345**	,529**	,417**	,427**	,153	,228	1	,281*	,586**
X3.10	Sig. (2-tailed)	,177	,107	,100	,005	,000	,001	,000	,224	,067		,023	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,259*	,280*	,363**	,253*	,326**	,433**	,396**	-,107	,265*	,281*	1	,524**
X3.11	Sig. (2-tailed)	,037	,024	,003	,042	,008	,000	,001	,395	,033	,023		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,613**	,759**	,739**	,596**	,655**	,855**	,640**	,411**	,716**	,586**	,524**	1
X3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	65	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	11



Correlations

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1 Pearson Correlation	1	,141	,199	-,147	,257*	,214	,067	-,225	-,053	,196	,252*
Y1 Sig. (2-tailed)		,262	,112	,243	,039	,087	,594	,072	,678	,118	,043
Y1 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2 Pearson Correlation	,141	1	,248*	,434**	,248*	,282*	,469**	,408**	,304*	,629**	,621**
Y2 Sig. (2-tailed)	,262		,047	,000	,047	,023	,000	,001	,014	,000	,000
Y2 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3 Pearson Correlation	,199	,248*	1	,487**	,663**	,258*	,547**	,490**	,460**	,279*	,703**
Y3 Sig. (2-tailed)	,112	,047		,000	,000	,038	,000	,000	,000	,024	,000
Y3 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4 Pearson Correlation	-,147	,434**	,487**	1	,487**	,302*	,651**	,710**	,565**	,248*	,714**
Y4 Sig. (2-tailed)	,243	,000	,000		,000	,015	,000	,000	,000	,046	,000
Y4 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y5 Pearson Correlation	,257*	,248*	,663**	,487**	1	,624**	,661**	,433**	,521**	,400**	,807**
Y5 Sig. (2-tailed)	,039	,047	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
Y5 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y6 Pearson Correlation	,214	,282*	,258*	,302*	,624**	1	,342**	,236	,251*	,363**	,597**
Y6 Sig. (2-tailed)	,087	,023	,038	,015	,000		,005	,058	,044	,003	,000
Y6 N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y7 Pearson Correlation	,067	,469**	,547**	,651**	,661**	,342**	1	,655**	,696**	,329**	,818**
Y7 Sig. (2-tailed)	,594	,000	,000	,000	,000	,005		,000	,000	,007	,000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
	Pearson Correlation	-,225	,408**	,490**	,710**	,433**	,236	,655**	1	,757**	,452**	,739**
Y8	Sig. (2-tailed)	,072	,001	,000	,000	,000	,058	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	-,053	,304*	,460**	,565**	,521**	,251*	,696**	,757**	1	,350**	,729**
Y9	Sig. (2-tailed)	,678	,014	,000	,000	,000	,044	,000	,000		,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,196	,629**	,279*	,248*	,400**	,363**	,329**	,452**	,350**	1	,636**
Y10	Sig. (2-tailed)	,118	,000	,024	,046	,001	,003	,007	,000	,004		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,252*	,621**	,703**	,714**	,807**	,597**	,818**	,739**	,729**	,636**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

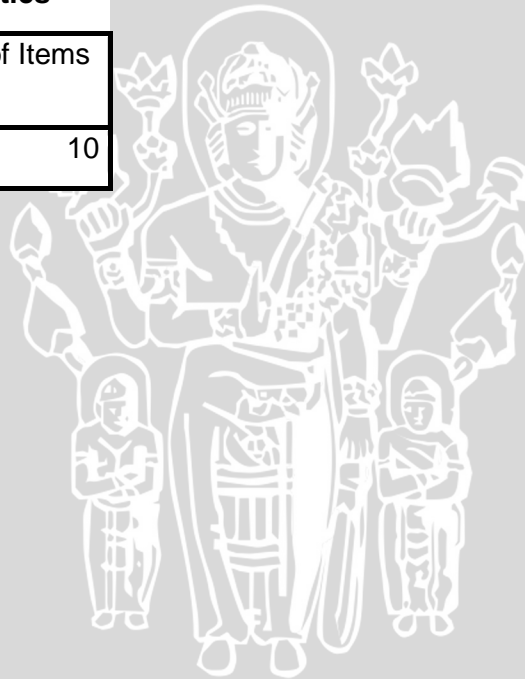
Case Processing Summary

		N	%
	Valid	65	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10



Lampiran 2. Sumbangan Efektif Cross Product

Correlations

	X1	X2	X3	Y
Pearson Correlation	1	,565**	,647**	,755**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
X1 Sum of Squares and Cross-products	1243,785	349,923	692,692	726,200
Covariance	19,434	5,468	10,823	11,347
N	65	65	65	65
Pearson Correlation	,565**	1	,777**	,772**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
X2 Sum of Squares and Cross-products	349,923	308,615	414,462	370,000
Covariance	5,468	4,822	6,476	5,781
N	65	65	65	65
Pearson Correlation	,647**	,777**	1	,815**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
X3 Sum of Squares and Cross-products	692,692	414,462	921,846	675,000
Covariance	10,823	6,476	14,404	10,547
N	65	65	65	65
Pearson Correlation	,755**	,772**	,815**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
Y Sum of Squares and Cross-products	726,200	370,000	675,000	743,600
Covariance	11,347	5,781	10,547	11,619
N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian

- a. Wawancara terhadap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan



- b. Lobby Dinas Kelautan dan Perikanan sebagai tempat menerima tamu dari luar



- c. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Jawa Timur

