

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

BELINDA AS JUWANI

11170207

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BELINDA AS JUWANI
NIM : 11170207
Program studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Jenis Karya : SKRIPSI

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 5 Juli 2021

Yang menyatakan



BELINDA AS JUWANI
NIM 11170207

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



11170207

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN ”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

BELINDA AS JUWANI

11170207

dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada
tanggal 14 Juni 2021

Nama Dosen

- 1 Dr. Heru Kristanto S.E, M.T
(Ketua Tim Penguji)
- 2 Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)
- 3 Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan


.....

.....

.....

Yogyakarta, 8 Juli 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 27 Mei 2021



Belinda AS Juwani (11170207)

HALAMAN MOTTO

“Apapun Juga Yang Kamu Perbuat,Perbuatlah Dengan Segenap Hatimu Seperti Untuk Tuhan
Dan Bukan Untuk Manusia.”

(Kolose 3:23)

“Bersukacitalah Senantiasaa. Tetplah Berdoa. Mengucap Syukurlah Dalam Segala Hal, Sebab
Itulah Yang Dikehendaki Allah Dalam Kristus Yesus Bagi Kamu.”

(1 Tesalonika 5:16-18)

©UKDW

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulisan dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepadanya :

1. Tuhan Yesus yang selalu memberkati dan menyertai saya dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik.
2. Kepada Orang Tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam setiap aktivitas kegiatan saya maupun dalam proses penyusunan skripsi.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi,MBA.,Ph.D Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Manajemen.
4. Ibu Ambar Kusuma,S.E.,M.Si. Selaku dosen pembimbingan yang memberikan saran, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Terima kasih sahabat saya yang juga memberi semangat kepada saya
6. Bapak dan Ibu yang bekerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya penulisan ini dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik. Penelitian ini berjudul Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Penulisan sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa dukungan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak selama proses menyusun skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penelitian mengetahui bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulisan ini sangat mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 24 Mei 2021



Belinda AS Juwani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABLE.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumus Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Batasan Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
2.1. Pelatihan.....	6
2.1.1. Pengertian pelatihan	6
2.1.2. Tujuan Pelatihan	7
2.1.3. Manfaat Pelatihan.....	7
2.1.4. Jenis - Jenis Pelatihan.....	8
2.1.5. Langkah – Langkah Pelatihan	9
2.1.6. Dimensi Pelatihan.....	11
2.1.7. Indikator – indikator Pelatihan	12
2.1.8. Metode Pelatihan	12
2.2. Pengembangan Karir	13
2.2.1. Pengertian Pengembangan Karir	13
2.2.2. Tujuan Pengembangan karir	14
2.2.3. Manfaat Pengembangan karir.....	15

2.2.4. Indikator Pengembangan Karir	15
2.2.5. Metode Pengembangan karir	16
2.3. Kinerja.....	17
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
2.3.4. Dimensi Kinerja.....	20
2.3.5. Indikator – Indikator Kinerja.....	21
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual Kerangka Pemikiran/Konsep.....	23
2.6. Pengembangan Hipotesis	24
2.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6.2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.....	24
2.7. Gambaran Instansi.....	26
2.7.1 Latar Belakang Instansi	26
2.7.2. Visi dan Misi	27
2.7.3 Struktur Organisasi	30
2.7.4. Penjelasan Tugas	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Pendekatan Penelitian	36
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran	36
3.4. Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1. Populasi	38
3.4.2. Sampel.....	38
3.5. Jenis pengumpulan data	39
3.5.1. Data primer.....	39
3.5.2. Data sekunder	39
3.6. Teknik pengumpulan.....	40
3.7. Pengujian Instrumen.....	40
3.8. Metode Analisis.....	42
3.8.1. Regresi Linier Berganda.....	42
3.9. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Analisis Data Deskriptif.....	46
4.1.1. Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47

4.1.3 Responden Berdasarkan Unit Kerja	48
4.1.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.2. Pegujian Instrumen.....	50
4.2.1. Uji validitas.....	54
4.2.2. Uji Reliabilitas	62
4.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.4. Uji hipotesis.....	56
4.4.1. Uji T.....	57
4.4.2. Uji F.....	58
4.4.3. Uji R	59
4.5. Pembahasan.....	59
4.5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.	60
4.5.2. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan diDinas Pariwisata Kabupaten Sleman	61
BAB V PENUTUP	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	68
Lampiran 1	68
Lampiran 2	74
Lampiran 3	75
Lampiran 4	76
Lampiran 5	77
Lampiran 6	80
Lampiran 7	81
Lampiran 8	89
Lampiran 9	91
Lampiran 10.	92

DAFTAR TABLE

Table 4. 1 Usia	46
Table 4. 2 Jenis Kelamin.....	47
Table 4. 3 Unit Kerja	48
Table 4. 4 Lama Bekerja	49
Table 4. 5 Hasil Uji Validitas Pelatihan	51
Table 4. 6 Hasil Uji Validitas Pengembangan karir	52
Table 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	53
Table 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	54
Table 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	55
Table 4. 10 Hasil Uji t.....	57
Table 4. 11 Hasil Uji F.....	58
Table 4. 12 Hasil Uji R	59

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	23
Gambar 2.2	31

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	68
Lampiran 2.....	74
Lampiran 3.....	75
Lampiran 4.....	76
Lampiran 5.....	77
Lampiran 6.....	80
Lampiran 7.....	81
Lampiran 8.....	89
Lampiran 9.....	91
lampiran 10.....	92

©UKDW

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman

Belinda AS Juwani

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : lindajuwani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman yang berjumlah 48 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan *SPSS for windows 21*. hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil Uji T nilai signifikan 0,065 lebih besar dari pada alfa 0,05 yang artinya hipotesis 1 di tolak. Pengembangan karir secara parsial memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan $0,00 > 0,05$ artinya pengembangan karir terhadap kinerja akan semakin meningkat.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan karir, Kinerja.

Effect of Training and Career Development on Employee Performance

Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman

Belinda AS Juwani

Business Falkultas Management Study Program

Duta Wacana Christian University

Email: lindajuwani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance in the Sleman Regency Tourism Office, either partially or simultaneously. This data collection technique uses a questionnaire. The population in this study were all employees of the Sleman Regency Tourism Office, amounting to 48 people. The data analysis used was descriptive analysis and multiple linear regression.

Based on the results of research tested using SPSS for windows 21, the results of hypothesis testing show that training has no effect on employee performance, seen from the results of the T test, a significant value of 0.065 is greater than alpha 0.05, which means that hypothesis 1 is rejected. Career development partially has a significant effect on employee performance with the results showing $0.00 > 0.05$, meaning that career development on performance will increase.

Keywords: training, career development, performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi adalah individu dan kelompok yang berkumpul melakukan berbagai pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan tersebut yang kemudian disebut tujuan organisasi dicapai melalui proses dimana terdapat peran penting sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Dalam manajemen organisasi sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan karena dapat menggerakkan dan mengelola sumber daya organisasi yang lain. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus diberdayakan agar bisa berkontribusi dan bermanfaat secara maksimal bagi organisasi. Namun tidak semua lulusan lembaga pendidikan formal dapat langsung berkerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Belum lagi mutu dan kemampuan lulusan dari berbagai insitusi pendidikan juga sangat bervariasi sehingga pada tahap awal pekerjaan, bisa saja ada celah yang dapat menghambat tujuan organisasi (Soeprihanto, 2010: 37-38). Setidaknya terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yakni pelatihan, pengembangan kompensasi dan motivasi.

“Pelatihan sumber daya manusia biasanya lebih fokus kepada peningkatan kapabilitas dan keahlian yang terkait dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab saat ini (*current job oriented*). Sasarannya tentu saja adalah peningkatan kinerja individu pada posisi atau fungsinya saat ini.

Kemudian, pengembangan karir yang baik juga mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, bahkan bersaing untuk meningkatkan kinerja. Perencanaan karir serta manajemen karir hendak menguntungkan karyawan serta instansi. Lewat program pelatihan serta pengembangan karir, instansi hendak tingkatkan kinerja karyawan, mengurangi perputaran tenaga kerja, dan meningkatkan peluang promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri,

perencanaan karir dapat meningkatkan kesiapan mereka untuk memanfaatkan peluang karir yang tersedia”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Eli Yulianti (2015), pelatihan adalah sebuah proses pengembangan diri untuk karyawan agar lebih terampil, berpengetahuan dan ahli dalam bekerja. Pelatihan adalah memomentum dimana perusahaan dapat melatih karyawan agar bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2010: 250) menyatakan bahwa dalam pelatihan karyawan berkesempatan untuk mendapatkan bahkan meningkatkan kemampuan baru dalam pekerjaan. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan dalam waktu singkat dan ditentukan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Handoko (2009: 160) mengartikan pengembangan karir selaku proses organisasi buat memilah, memperhitungkan, menungaskan, dan meningkatkan karyawan dalam rangka mempersiapkan karyawan yang bermutu buat penuhi kebutuhan karyawan di masa depan.

Kemudian menurut Sunyoto (2012: 145) pengembangan merupakan upaya untuk memperbaiki dan menambah pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat kepribadian. Pengembangan fokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Kegiatan pengembangan ini dimaksudkan agar karyawan siap bertanggung jawan untuk pekerjaan berbeda atau lebih tinggi di organisasi.

Selanjutnya Bastian (2001) mengatakan kinerja adalah gambaran tingkatan pencapaian dari pelaksanaan kegiatan/pekerjaan/program untuk mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Kinerja ini biasanya terdapat dalam rumusan skema strategis organisasi. Sedangkan Byar dan Rue (1984) mengatakan bahwa kinerja adalah derajat penyelesaian tugas dalam pekerjaan karyawan. Kinerja memperlihatkan seberapa baik karyawan dalam memenuhi target pekerjaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2000)

menambahkan bahwa kinerja (*work performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang dinilai secara kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan uraian diatas maka riset ini bertujuan buat mengenali pengaruh pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam meningkatkan efisiensi kerja perhatian utama difokuskan pada pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya keras yang dilakukan perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya. Sedangkan pelatihan juga dibutuhkan karena untuk menentukan dan mengukur kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan juga mendapat hasil dari pekerjaan dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pekerjaan.

1.2.Rumus Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman ?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Teoretis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia untuk pelatihan dan pengembangan di dalam perusahaan.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menentukan langkah selanjutnya dalam menangani permasalahan terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan.

1.5. Batasan Penelitian

- 1) Variabel Independen (bebas) adalah Pelatihan (X_1), Pengembangan karir (X_2) dan Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)
- 2) Responden dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman berjumlah 48 orang yang terdiri dari 33 laki-laki, sedangkan 15 perempuan. Seluruh populasi merupakan objek penelitian.
- 3) Lokasi penelitian adalah Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman
- 4) Instrumen adalah alat yang digunakan berupa angket atau kuisioner yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya.
- 5) Definisi variabel dan Indikator

1. Definisi Pelatihan

Menurut Ivancevich (Ruky, 2003). mengartikan persiapan selaku dorongan buat tingkatan kinerja pekerja di tempat kerja mereka saat ini atau di berbagai posisi yang akan segera dipegang. Sedangkan indikator pelatihan karyawan menurut Rivai (2009) adalah sebagai berikut:

1. Peserta
2. Instruktur
3. Materi

2. Definisi Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2009 : 160) mengartikan pengembangan karir selaku proses organisasi buat memilah, memperhitungkan, menungaskan, dan meningkatkan karyawan dalam rangka mempersiapkan karyawan yang bermutu buat memenuhi kebutuhan karyawan di masa depan. Sedangkan menurut Simamora (2006: 412) terdapat beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

1. Perencanaan Karir
2. Manajemen Karir
3. Definisi Kinerja

Menurut Sinambela, kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menampilkan keterampilan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002: 67) indikator untuk mengukur pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung Jawab

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sebagai berikut :

1. Profil responden berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 33 orang, 15 orang berjenis kelamin perempuan dengan rata-rata umur 51 - 60 tahun . Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Karena tidak menjamin jenjang karir yang tinggi dan penghasilan yang tinggi, maka pelatihan hanya sebagai formalitas.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir dilakukan dengan tepat akan mengakibatkan hasil kerjanya maksimal.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, guna meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman maka disarankan sebagai berikut :

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman dapat memberikan pelatihan individu dengan kebutuhan yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.
2. Untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika jumlah sampel ditambah dengan tujuan untuk keakuratan yang lebih baik dalam pembuatan kuisioner.
3. Variabel bebas dalam penelitian selanjutnya yang mengambil tentang pengembangan karir di harapkan menggunakan variabel yang berbeda.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

Anandyatama Ryan Gustantya.(2018). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pasar Kulonprogo.*

Andi Kamarida .(2016). *Pengaruh Pendidkan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.*

Aris Kurniawan.(2021). *Pengertian Hipotesis*
<https://www.gurupendidikan.co.id/hipotesis-adalah/>. 27 Maret 2021.

Bersal.(2010). *Pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS Windows21*
https://www.academia.edu/27968269/pengolahan_dan_analisa_data_1_menggunakan_spss. 10 Mei 2021.

Daru,Suryantiko,Genita,Lumintang.(2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir PT Air Mandao.*

Eka Nur Kamilah.(2015). *Distribusi Nilai r table signifikasi 5% dan 1%*
http://repository.upi.edu/14867/16/S_PEA_1005771_Appendix7.pdf. 10 Mei 2021

Heni Dwi Utami.(2016). *Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas*

Pendidikan Dan Pemuda Dan Olahraga Kabuapten Kudus.

I Wayan Sutya Edy Kumara & I Wayan Mudiarta Utama.(2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta – Bali.*

Imah training.(2019). *Pelatihan Menurut para ahli.*

<https://imahtraining.wordpress.com/2019/03/31/pelatihan-menurut-para-ahli/>. 13

Maret 2021.

Irvan Pasaribu.(2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspem Medan. (Persero) Kantor Cabang Utama.*

Jusmaliani.(2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani.*Bumi Askara Jakarta.

Maria Elisabeth Sianturi.(2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan.*

Maria Elisabeth Sianturi.(2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Imam Bonjol, Medan.*

Melvin Grady, Adolfina, Genita Lumintang.(2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT . Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Mey Rizkyana.(2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Pondok Indah.*

Nashiroh Lidinillah AL Jamhuroh.(2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.*

Nita Ayu Irmayani .(2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.*

Nurul Fizia & M.Imam Muttaqijn.(2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur.*

Pegiat literasi .(2020). *Panduan lengkap cara membaca hasil analisis dengan SPSS, lengkap dengan gambar.*
<https://www.pegiatliterasi.com/2020/02/analisis-cross-tab-di-spss.html>. 10 Mei 2021.

Renaldy Massie , Bernhard Tewal , Greis Sendow.(2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.*

Rini Aprilianty Riadi.(2019).*Mengolah data dengan aplikasi SPSS Windows21.*

<https://medium.com/@17611063/mengolah-data-dengan-aplikasi-spss-a84b80af47d9>. 10 Mei 2021.

Sanny Maya Rachmatika.(2015). *Pengaruh Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
Kota Yogyakarta.

Suci Septia Ningsih.(2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Madiun.*

Yopiana.(2014). *Pengaruh Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers Palembang*

©UKDW

© UKDW