

**Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang**

<sup>1</sup>Abizachryan Akbar, <sup>2</sup>Sari Marliani, <sup>3</sup>July Yuliatwati,  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang  
mn21.abizachryanakbar@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>,  
sari.marliani@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>, july.yuliatwati@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Population and Family Planning Control Service of Karawang, The purpose of the research is to analyze training and career development on employee performance and to test the influence between variables. The method used is quantitative descriptive and verification with a census approach (total sampling), involving all employees as a sample of 37 respondents. Data were obtained through observation, interviews, and questionnaires with a Likert scale. The analysis used Multiple Linear Regression and used SPSS version 26, The results showed that training with an average value of 125.4 which is in the range of 96.3-126 scale with a fairly good category, career development with an average value of 127.1 which is in the range of 126-156.6 scale with a good category and employee performance with an average value of 126.2 which is in the range of 126-156.6 scale with a good category. Partially, training has a positive and significant effect on employee performance with a Sig value of 0.000 <0.05 and a calculated t of 5.090 > t table 2.206, Career development partially has a positive and significant effect on employee performance with a Sig value of 0.001 <0.05 and a calculated t of 3.736 > t table 2.206, Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on the dependent variable of employee performance with a Sig value of 0.001 <0.05 and a calculated f of 269.391 > from f table 3.28, The coefficient of determination obtained an R Square value of 94.1% in employee performance can be explained by variations in training and career development, while the value of 6.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Training, Career Development, Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang, Tujuan Penelitian untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai serta menguji pengaruh antar variabel. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan sensus (*sampling total*), melibatkan seluruh pegawai sebagai sampel 37 responden. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala Likert. Analisis menggunakan Regresi Linear Berganda dan menggunakan versi SPSS 26, Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dengan nilai rata-rata 125.4 yang berada pada rentang skala 96.3-126 dengan kategori cukup baik, pengembangan karir dengan nilai rata-rata 127.1 yang berada pada rentang skala 126-156,6 dengan kategori baik dan kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 126.2 yang berada pada rentang skala 126-156,6 dengan kategori baik. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig 0.000 < 0,05 dan t hitung 5.090 > t tabel 2.206, Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai dengan nilai Sig 0,001 < 0,05 dan t hitung 3.736 > t tabel 2.206, Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan nilai Sig 0.001 < 0.05 dan f hitung 269.391 > dari f tabel 3.28, Koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* 94.1% dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan nilai 6.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

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

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah cara bagi masyarakat umum untuk mencapai tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara mandiri. Selain itu, organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Ini termasuk upaya terus menerus untuk meningkatkan efisiensi, kebutuhan untuk berkembang dan berkembang, prinsip "*innovate or die*", penggunaan IT (*information technology*), dan SDM yang berkualitas tinggi (Istiqhoro, Noviantoro, & Edizal, 2022). Dalam hal ini peranan manajemen sangat penting dalam menyeleksi ataupun memilih SDM yang berkualitas. dengan sendirinya setiap pegawai akan memiliki tujuan dan harapan memiliki karir yang semakin maju dan berkembang. (A. Deni et al., 2019).

Pemerintah ingin mencapai tujuan pegawai, SDM harus berkualitas tinggi, bertanggung jawab, berprestasi, gigih, ulet, dan setia dalam pekerjaan. Untuk mencapai tujuan lembaga pemerintah, pegawai yang memiliki potensi akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi (Manao et al., 2021). Penurunan kinerja pegawai disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhinya yang membuat penilaian kinerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan di beberapa dimensinya, oleh karena itu instansi masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan.

DPPKB sebagai suatu instansi yang bergerak dalam bidang pengendalian kependudukan dan keluarga berencana sangat membutuhkan sekali adanya pelatihan, pegawai membutuhkan pelatihan dan pengetahuan mengenai program kerja instansi yang sedang berjalan, Selain itu dalam Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN dijelaskan bahwa Karyawan / Pegawai berhak menerima pelatihan selama kurang lebih 80 jam dalam setahun. Program pelatihan merupakan bentuk investasi awal perusahaan / instansi kepada karyawannya. Biaya yang dikeluarkan untuk melakukan program pelatihan cukup besar. Apabila karyawan / pegawai yang telah melaksanakan program pelatihan tidak dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang diharapkan oleh instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kehilangan semangat dalam bekerja adalah pengembangan karir. Ketika pegawai mendapatkan kepastian mengenai pengembangan karirnya tentu ia akan merasa puas dan lebih semangat dalam bekerja. Menurut Rivai dalam Ai (Mulya, 2019), mengatakan bahwa: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan".

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Karawang, yang berlokasi di Jl. Ciremai No.1,

Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41315. Hasil observasi dan wawancara di DPPKB Karawang menunjukkan beberapa masalah, seperti , banyak program pelatihan yang dilaksanakan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan pegawai, materi yang diberikan tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab, keterbatasan pegawai pada pelatihan sering kali dilakukan dengan orang-orang terpilih oleh atasannya yang mengakibatkan pegawai lain tidak mendapatkan pembaruan keterampilan yang cukup, Adapun pada pengembangan karir kurangnya dukungan untuk pengembangan karir yang sering dianggap sebagai tanggung jawab individu tanpa adanya panduan atau program yang jelas dari organisasi dan minimnya jalur promosi yang terbatas di DPPKB menjadi salah satu penghambat pengembangan karir pegawai, Situasi ini menegaskan perlunya pengelolaan pelatihan dan pengembangan karir yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut merupakan data capaian kinerja pada tahun 2021-2023:

**Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai DPPKB Karawang**

No	Indikator	Tahun			Keterangan
		2021	2022	2023	
1	Jumlah penduduk (2,500.00)	2,353,915	2,361,019	2,468,576	Tidak Tercapai
2	Jumlah laju pertumbuhan penduduk (1,50)	0,7	1,60	1,60	Tercapai
3	Jumlah PUS (550,671)	539,815	551,621	504,428	Tidak Tercapai
4	Jumlah kepesertaan KB (111,8)	387,644	396,531	353,200	Tercapai
a	IUD (20,730)	21,476	23,304	20,808	Tercapai
b	MOW (10,312)	9,970	10,782	10,112	Tidak Tercapai
c	MOP (1,031)	2,444	2,370	1,615	Tercapai
d	KONDOM (4.365)	9,345	11,684	9,758	Tercapai
e	IMPLANT (34.052)	26,453	28,619	24,145	Tidak Tercapai
f	SUNTIK (39.883)	205,806	207,118	197,838	Tercapai
g	PIL (8.117)	112,683	113,655	88,924	Tercapai
5	CU/PU (70,1)	71,81	72,07	70,02	Tercapai

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang 2021-2023.

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021-2023 capaian kinerja yang menurun, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa program yang belum mencapai sasaran, ini menunjukkan lemahnya kinerja pegawai DPPKB. Pemimpin harus dapat mengevaluasi hasil target capaian, supaya target capaian dapat meningkat terhadap kinerja pegawai

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra *survey*

dengan variabel pelatihan kepada 37 responden di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang,

Berikut adalah tabel pra *survey* pelatihan:

**Tabel 1. Pra-Survey Pelatihan pada DPPKB Karawang**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Responden
		1	2	3	4	5	
1	Instruktur memberikan contoh yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari	5	21	5	6	-	37
2	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang relevan dengan topik pelatihan	11	13	8	4	1	37
3	Materi pelatihan mencakup solusi untuk masalah yang sering di hadapi di tempat kerja	7	11	8	6	5	37
4	Teknologi atau alat bantu yang digunakan selama pelatihan mendukung proses pembelajaran dengan efektif.	7	12	4	12	2	37
5	Tujuan pelatihan sesuai dengan target kinerja organisasi	6	15	7	7	2	37
Jumlah		36	72	32	35	10	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2024)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pelatihan pada pegawai DPPKB Karawang banyak memilih Tidak setuju, Hal ini di dasarkan kurangnya rangkaian sistem pelatihan yang tidak dapat mencukupi kriteria pegawai pada pelatihan tersebut. Maka dari itu pelatihan masih kurang efektif untuk dilakukan.

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra *survey* dengan variabel pengembangan karir kepada 37 responden di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang,

Berikut adalah tabel pra *survey* pengembangan karir:

**Tabel 2. Pra- Survey Pengembangan Karir pada DPPKB Karawang**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Responden
		1	2	3	4	5	
1	Organisasi menyediakan informasi yang transparan tentang peluang pengembangan karir	10	15	5	5	2	37
2	Organisasi memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai dengan prestasi kerja yang baik	7	16	3	9	2	37

3	Materi pelatihan yang diterima relevan dengan jalur karir yang diinginkan	12	10	6	8	1	37
4	Latar belakang pendidikan mendukung karir saya di organisasi	4	18	8	5	2	37
5	Organisasi memberikan peluang untuk meningkatkan pengalaman kerja melalui tugas tambahan atau proyek khusus.	6	12	5	10	4	37
Jumlah		39	71	27	37	11	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2024)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pengembangan karir pegawai DPPKB Karawang banyak yang memilih Tidak setuju, Hal ini didasarkan bahwasanya informasi yang telah di sediakan tidak transparan, pada akhirnya pegawai terlambat untuk menuntaskan capaian kerjanya dan masih banyak ketentuan yang belum tertuntaskan pada pengembangan karir ini.

Penelitian sebelumnya oleh (Dewi dan Fauzi, 2021), menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan dan positif sedangkan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif secara parsial, sementara (N Hasanah, B Perizade dan M Widyanti, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan dan positif. Dengan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang.**

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen

Menurut Griffin, dalam Indah Adiningsih, Widya (2023), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan. pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian

balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019:22).

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021), Menurut pendapat dari Hartomo dan Luturleann (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif. Sedangkan Yusnandar dan Nefri (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang berupaya untuk membenahi penguasaan keterampilan kerja.

Menurut (Syahputra dan Tanjung, 2020), pelatihan terbagi menjadi lima dimensi diantaranya, Instruktur pelatihan yang mencakup pendidikan dan penguasaan materi, Dimensi Peserta pelatihan yang mencakup semangat mengikuti pelatihan dan seleksi, Dimensi Materi pelatihan yang mencakup sesuai tujuan, sesuai komponen peserta dan penetapan sasaran, Dimensi Metode pelatihan yang mencakup mensosialisasikan tujuan dan memiliki sasaran yang jelas, dan yang terakhir Dimensi Tujuan pelatihan yang mencakup meningkatkan keterampilan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM A.Sitohang, dalam (Suryono Efendi, 2022), Tanpa mempunyai karyawan yang memiliki SDM yang mumpuni perusahaan akan kalah bersaing menghadapi kemajuan zaman. Kondisi demikian perlu pembinaan yang berkelanjutan yang dilakukan perusahaan guna berhasil bersaing dengan para kompetitor.

Menurut Handoko dalam (Milenia Agustina Saraswati, 2024), Pengembangan karir terdiri dari lima dimensi yaitu Dimensi kebijakan organisasi yang menjadi Keputusan formal organisasi, Dimensi prestasi kerja yang mencakup hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, Dimensi pelatihan yang mencakup suatu usaha yang telah terencana dalam memfasilitasi pembelajaran mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, Dimensi latar belakang Pendidikan yang mencakup pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran, yang terakhir Dimensi pengalaman kerja mencakup proses dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai metode dari suatu pekerjaan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Marliani, S. 2016) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan

sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Dewi (2019), terdiri dari lima dimensi, yaitu Dimensi Kualitas kerja yang dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, Dimensi kuantitas yang mencakup jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan, Dimensi ketepatan waktu yang mencakup Tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, Dimensi efektivitas yang mencakup Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, dan terakhir Dimensi kemandirian yang mencakup tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan.

### **Kerangka Berpikir**

Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2019: 72) Mengatakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan yang dirancang berdasarkan hasil penilaian kinerja berperan penting dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan untuk mendukung keterkaitan saat ini maupun di masa depan. Para ahli menyatakan bahwa pelatihan strategis dapat meningkatkan kinerja, seperti dikemukakan oleh Leonard Nadler, Abdorrakhman, Penelitian ini sejalan dengan (Restu Ikhsa Mahesa, 2024) dengan hasil pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

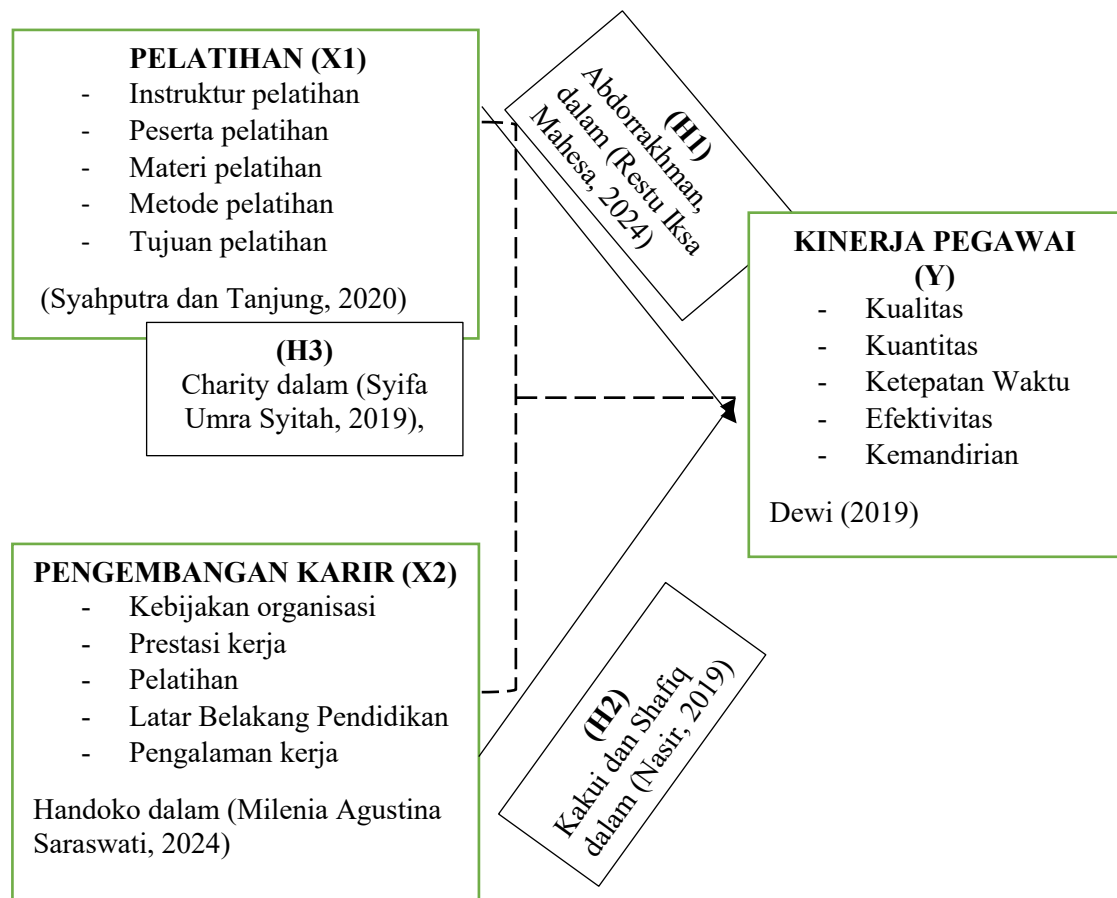
### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang membantu individu meningkatkan kemampuan kerja dan merencanakan masa depan kariernya secara maksimal. Kegiatan ini tidak hanya mendukung eksplorasi dan kesuksesan karir, tetapi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Kakui dan Shafiq dalam (Nasir, 2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan dan pengembangan karir yang dirancang berdasarkan hasil penilaian kinerja berperan penting dalam meningkatkan keterampilan pegawai untuk menunjang pekerjaan saat ini dan masa depan. Program ini bertujuan memperbaiki kinerja pegawai serta memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten. Sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Charity dalam (Syifa Umra Syitah, 2019), menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena memberikan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara optimal.

## **PARADIGMA PENELITIAN**



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

H3: Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan populasi 37 pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang. Sampel diambil menggunakan pendekatan *non-probability sampling* yakni sensus (*sampling total*). Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan *software* IBM SPSS 26 untuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, t parsial, f

simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r Hitung Pelatihan (X1)	r Hitung Pengembangan Karir (X2)	r Hitung Kinerja Pegawai (Y)	r Product Moment	Keterangan
1	0.587	0.492	0.745	0,361	Valid
2	0.683	0.722	0.544	0,361	Valid
3	0.611	0.594	0.714	0,361	Valid
4	0.731	0.559	0.546	0,361	Valid
5	0.495	0.568	0.713	0,361	Valid
6	0.724	0.472	0.563	0,361	Valid
7	0.526	0.364	0.616	0,361	Valid
8	0.686	0.646	0.798	0,361	Valid
9	0.721	0.600	0.61	0,361	Valid
10	0.71	0.63	0.756	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel uji validitas, seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai r Hitung > r Product Moment 0,361.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.843	0.6	10	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.763	0.6	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.856	0.6	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, nilai cronbach's alpha setiap variabel > 0,60 yang dinyatakan jawaban responden pada setiap item pernyataan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>
-------------------------------------------

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters a.b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42964600
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.095
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0,05. Dapat disimpulkan jawaban setiap responden pada seluruh item pernyataan berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.139	7.171
	Pengembangan Karir	.139	7.171
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel di atas perhitungan VIF menunjukkan  $7.171 < 10.00$  dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi. Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki skor  $0.139 > 0.100$  berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.406	1.029		2.338	.025
	Pelatihan	.034	.073	.210	.469	.642
	Pengembangan Karir	-.072	.079	-.409	-.915	.367
a. Dependent Variable:ABS_RES						

Sumber: Hasil olah data 2025

Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser dalam melihat pengaruh variabel bebas ke absolut residual (ABS). Dihasilkan nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0.05 yang menunjukkan dengan nilai signifikansi Pelatihan 0.642 dan Pengembangan Karir 0.367. dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.674	1.624		-1.031	.310
	Pelatihan	.583	.115	.569	5.090	.000
	Pengembangan Karir	.467	.125	.418	3.736	.001
a. Dependent Variable:Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.674 + 0.583 X_1 + 0.467 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pelatihan

X2 = Pengembangan Karir

e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan perhitungan SPSS 26 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -1.674 artinya jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah 0 (nol) dengan itu kinerja pegawai nilainya adalah -1.674 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
2. Koefisien Pelatihan atau X1 (b1) = 0,583 artinya jika ada perubahan Pelatihan (X1) sebesar 1% dengan itu Y akan meningkat sebesar 0,583 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Koefisien Pengembangan Karir X2 atau (b2) = 0,467 artinya jika ada perubahan Pengembangan Karir (X2) sebesar 1% dengan itu Y akan meningkat sebesar 0,467 dan variabel lain dianggap tetap.

### Hasil Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.674	1.624		-1.031	.310
	Pelatihan	.583	.115	.569	5.090	.000
	Pengembangan Karir	.467	.125	.418	3.736	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data 2025

Merujuk pada hasil dari analisis hipotesis secara parsial untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk variabel Pelatihan, Nilai Sig. 0.000 < 0,05, t hitung 5.090 > t tabel 2.206. Dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk variabel Pengembangan Karir, 0,001 < 0,05, t hitung 3.736 > t tabel 2.206. Dapat disimpulkan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1165.988	2	582.994	269.391	.000b

	Residual	73.580	34	2.164		
	Total	1239.568	36			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil uji f dengan nilai Sig.  $0.001 < 0.05$  dan nilai f-hitung  $269.391 >$  dari f-tabel 3.28. Untuk menghitung f-tabel dapat menggunakan rumus ( $df = n-k-1$   $37-2-1= 34$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970a	.941	.937	1.47109
a. Predictors:(Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				
b. Dependent Variable:Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai *R Square* adalah 94.1%. Dapat disimpulkan, dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam Pengembangan Karir dan Pelatihan. Sedangkan nilai 6.9% diperoleh untuk faktor-faktor lain yang tidak ditemukan di penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pelatihan Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang**

Hasil perhitungan dengan *SPSS 26* menunjukkan bahwa pelatihan pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang sebesar 1254 dan rata-rata 125.4. yang berada pada rentang skala 96.3- 126 dengan kategori cukup baik.

**Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang**

Hasil perhitungan dengan *SPSS 26* menunjukkan bahwa Pengembangan karir pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang sebesar 1271 dan rata-rata 127.1. yang berada pada rentang skala 126-156,6 dengan kategori baik.

### **Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang**

Hasil perhitungan dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang sebesar 1262 dan rata-rata 126.2, yang berada pada rentang skala 126-156,6 dengan kategori baik.

Hasil uji t variabel pelatihan terdapat bahwa nilai sig. yg diperoleh adalah  $0.000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $5.090 > 2.206$   $t$  tabel. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Paulus Leonu, Anhar Yani, dan Akhmad Abdurrahman dalam (Semuel Souhoka, 2024) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk hasil uji t variabel pengembangan karir terdapat bahwa nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3.736 > 2.206$   $t$  tabel. pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Nasution et.al (2018) dan Fikarlo et.al (2019) dimana menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada uji simultan, nilai sig kurang dari 0.05, dengan itu tolak  $H_0$  yang artinya semua variabel bebas berpengaruh terhadap satu variabel terikat. Berdasarkan hasil tabel ANOVA bahwa nilai Sig.  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $f$ -hitung  $269.391 >$  dari  $f$ -tabel 3.28. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis, dapat disimpulkan tolak  $H_0$  bahwa variabel bebas Pengembangan Karir dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heni Dwi Utami dalam (Semuel Souhoka, 2024) bahwa pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.

### **KESIMPULAN**

1. Pelatihan dengan total skor sebesar 1254 dan rata-rata 125.4. Berdasarkan dalam rentang skala 96.3- 126 pelatihan dengan kategori cukup baik.
2. Pengembangan Karir dengan total skor sebesar 1271 dan rata-rata 127.1, Berdasarkan rentang skala 126-156,6 pengembangan karir dengan kategori baik.
3. Kinerja Pegawai dengan total skor sebesar 1262 dan rata-rata 126.2, Berdasarkan rentang skala 126-156,6 dengan kategori baik.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial pada Kinerja Pegawai. Dengan nilai sig  $0.000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $5.090 > 2.206$   $t$  tabel.
5. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3.736 > 2.206$   $t$  tabel.
6. Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai Sig.  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $f$ -hitung  $269.391 >$  dari  $f$ -tabel 3.28.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323.
- Fadhil, M. (2019). *Pengaruh Pembiayaan Modal Kerja Terhadap Pendapatan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Pada Koperasi Syariah Mitra Niaga*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Hasanah, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. Unit Regional Retail Collection dan Recovery Region II/SUMATERA 2*.
- Indah Adiningsih, W. (2022). *Analisis Dampak Self Efficacy, Proactive Personality dan Job Crafting Terhadap Job Satisfaction Gig Worker Telaah Pada Pengemudi Motor Gojek Di Wilayah Tangerang*. Universitas Multimedia Nusantara Tangerang.
- Handrayani, R. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Baturaden Karawang*.
- Jamalludin. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Di Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Mahesa, R. I., Pasulu, M., & Gemini, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 4(1), 37–46.
- Marliani, S. (2016). Sari Marliani. *Buana*, 1(1), 47–75.
- Mulya, Sukomo, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai ( Studi pada DPPKB Kota Banjar)”. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Mulyani, S. R. (2021). Metodologi Penelitian. Widina Bhakti Persada.
- NINGSIH, S. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI SYARIAH KC Madiun*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- P, S. W., & Permatasari, n R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Rahmah, N. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pegadaian Persero Kota Bima Nusa Tenggara Barat (NTB)*.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan

kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211-220.

Umra Syitah, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458