

## Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Kota DKI Jakarta

Ahmad Rafli Mubarok<sup>1</sup>, Rahmayanti Tumanggor<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: [1ahmadrafl0735@gmail.com](mailto:ahmadrafl0735@gmail.com), [2dosen02223@unpam.ac.id](mailto:dosen02223@unpam.ac.id)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Balai Kota DKI Jakarta. Fenomena penurunan kinerja pegawai selama periode 2022–2024 menunjukkan perlunya evaluasi terhadap upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan kerja masih menghadapi kendala seperti rendahnya partisipasi interaktif dan kurang optimalnya kualitas instruktur. Sementara itu, pengembangan karir menunjukkan peluang kenaikan jabatan yang terbatas serta minimnya kesempatan pegawai untuk terlibat dalam proyek penting. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 120 pegawai dan sampel 60 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Teknik analisis mencakup regresi linier sederhana, regresi berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Karir juga berpengaruh positif signifikan dan memiliki kontribusi lebih besar dibanding pelatihan. Secara simultan, kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Pegawai, ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2%. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan berkualitas, peluang pengembangan karir yang lebih terbuka, serta dukungan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan prestasi pegawai.

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

**Abstract**—This study aims to analyze the influence of Job Training and Career Development on Employee Performance at Jakarta City Hall. The declining employee performance trend from 2022 to 2024 highlights the need for evaluating human resource improvement efforts. Job training still faces several issues, such as low participant interaction and suboptimal instructor quality. Meanwhile, career development opportunities remain limited, with only a small number of employees receiving job promotions. The research employs a quantitative approach with a population of 120 employees and a sample of 60 respondents selected using Slovin's formula. Analytical techniques include simple linear regression, multiple regression, t-tests, F-tests, correlation coefficients, and coefficients of determination. The results show that Job Training significantly influences Employee Performance. Career Development also has a positive and significant effect and contributes more strongly than training. Simultaneously, both variables exhibit a very strong relationship with Employee Performance, indicated by a correlation coefficient of 0.789 and a combined influence of 62.2%. These findings highlight the importance of effective training, transparent career development pathways, and leadership support in enhancing employee performance within government institutions.

**Keywords:** Job Training, Career Development, Employee Performance.

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Balai Kota DKI Jakarta, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Menurut Armanyah, Azis, & Rossanty (2018), sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengendalikan sumber daya lainnya sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Susilo (2017), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan dasar produktivitas organisasi dan menjadi indikator keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai perannya.

Namun, berdasarkan data penilaian kinerja pegawai Balai Kota DKI Jakarta dalam tiga tahun terakhir (2022–2024), terlihat adanya kecenderungan penurunan kinerja, di mana jumlah pegawai dengan kategori “Baik” dan “Sangat Baik” menurun, sementara kategori “Kurang Baik” meningkat. Fenomena ini mengindikasikan adanya hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian serius agar tidak berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Pelatihan kerja menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi peningkatan kualitas pegawai. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan prosedur pendidikan jangka pendek yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain meningkatkan kompetensi teknis, pelatihan juga diarahkan untuk memperbaiki sikap, kemampuan adaptasi, dan efektivitas pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Namun, hasil pra-survei dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Balai Kota DKI Jakarta masih belum optimal. Sebagian responden menyatakan bahwa interaksi dalam pelatihan rendah, metode penyampaian masih satu arah, dan instruktur belum mampu memberikan penjelasan secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kemampuan pegawai.

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir merupakan faktor penting lainnya dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sinambela (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi dan meningkatkan potensi pegawai untuk kepentingan individu maupun organisasi, melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi karir. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Namun, pada kenyataannya, data Balai Kota DKI Jakarta menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memperoleh kenaikan jabatan selama tahun 2023–2024 hanya berjumlah lima orang setiap tahun, sehingga menunjukkan peluang pengembangan karir yang masih terbatas.

Selain itu, Monoarfa dkk. (2019) menegaskan bahwa pengembangan karir menjadi instrumen penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan karirnya, sementara Jumawan & Mora (2018) mengungkapkan bahwa proses pengembangan karir sering kali dipengaruhi oleh subjektivitas penilaian, ketidakjelasan kriteria promosi, dan terbatasnya kesempatan pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Hasil pra-survei dalam penelitian ini juga memperkuat hal tersebut, di mana sebagian besar pegawai merasa belum mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam proyek strategis, belum memperoleh tantangan kerja baru, serta belum mendapatkan dukungan karir yang cukup dari pimpinan.

Keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan karir tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai, menghambat pertumbuhan profesional, dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan berkembang cenderung mengalami stagnasi kemampuan dan menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memahami sejauh mana pelatihan kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Kota DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, terarah, dan berkelanjutan.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut Sugiyono (2019:16), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mengukur besarnya pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai secara empiris.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian eksplanatori juga bertujuan mengetahui arah, bentuk, dan kekuatan hubungan antarvariabel yang diteliti. Pemilihan desain penelitian ini sesuai dengan tujuan utama penelitian yang menilai besarnya pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Balai Kota DKI Jakarta.

Penelitian dilaksanakan di Balai Kota DKI Jakarta, khususnya pada Unit Jakarta Smart City. Lokasi ini dipilih karena unit tersebut memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kompetensi digital, mengikuti berbagai pelatihan, serta memiliki struktur organisasi yang menyediakan peluang pengembangan karir bagi pegawai. Kondisi tersebut menjadikan unit ini sesuai dengan fokus penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Jakarta Smart City yang berjumlah 120 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 9%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden. Teknik ini memungkinkan pemilihan sampel yang representatif dan mengurangi potensi bias.

Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin. Menurut Sugiyono (2019:147), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini mempermudah pengukuran besaran respon sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi seperti laporan pelatihan, data penilaian kinerja pegawai, serta informasi mengenai struktur organisasi dan uraian tugas.

Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Validitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sugiyono (2017:361) menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya mampu menggambarkan kondisi sebenarnya dari variabel yang diukur. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Sedangkan uji autokorelasi bertujuan mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pada observasi yang berurutan. Menurut Algifari (2019:88), model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi sehingga dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:277), regresi digunakan untuk mengestimasi perubahan nilai variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menilai pengaruh parsial, dan uji F untuk menilai pengaruh simultan. Selain itu, koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

Dengan metode penelitian yang terstruktur dan analisis statistik yang tepat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Balai Kota DKI Jakarta.

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan pada penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai di Balai Kota DKI Jakarta. Analisis dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif dan diperkuat oleh teori para ahli agar interpretasi hasil tidak hanya bersifat empiris, tetapi juga sesuai dengan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa analisis data diperlukan untuk menafsirkan data yang telah dikumpulkan sehingga menghasilkan informasi bermakna yang mampu menjawab rumusan masalah penelitian. Sementara itu, Sinambela (2019) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, pelatihan, pengalaman kerja, hingga kesempatan pengembangan karir. Rivai (2018) menambah bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan pemahaman konseptual tersebut, analisis dalam bab ini dilakukan melalui beberapa tahap: deskripsi responden, analisis deskriptif variabel, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, dan pembahasan keseluruhan hasil penelitian.

### 3.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 pegawai Unit Jakarta Smart City. Mereka terdiri dari pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma hingga Sarjana, berusia produktif, dan memiliki masa kerja bervariasi antara 1 hingga lebih dari 5 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden berada pada tahap perkembangan karir yang aktif, sehingga relevan dengan variabel pelatihan dan pengembangan karir yang menjadi fokus penelitian ini.

### 3.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif pada masing-masing variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai berdasarkan hasil persepsi responden. Melalui analisis ini, dapat diketahui kecenderungan penilaian pegawai terhadap setiap indikator sebelum dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Berikut adalah pemaparan deskriptif setiap variabel penelitian.

#### 3.2.1 Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan Kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Wahyuningsih (2019), yaitu tujuan pelatihan, materi, metode penyampaian, peserta pelatihan, serta kualifikasi pelatih. Kelima indikator ini digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Menurut Wahyuningsih (2019), pelatihan yang efektif harus dirancang dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian yang tepat sasaran, keterlibatan peserta secara aktif, dan pelatih yang memiliki kompetensi profesional. Dengan menggunakan kerangka tersebut, Tabel 1 berikut menyajikan gambaran penilaian responden mengenai pelaksanaan pelatihan yang diterima pegawai di Balai Kota DKI Jakarta.

**Tabel 1.** Deskriptif Pelatihan Kerja

No	Indikator Pelatihan Kerja	Kategori
1	<b>Tujuan Pelatihan</b>	Baik (B)
2	<b>Materi</b>	Kurang Baik (KB)
3	<b>Metode yang Digunakan</b>	Baik (B)
4	<b>Peserta Pelatihan</b>	Kurang Baik (KB)
5	<b>Kualifikasi Pelatih</b>	Kurang Baik (KB))
—	<b>Rata-rata Variabel X1</b>	<b>Kurang Baik (KB)</b>

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kualitas Pelatihan Kerja masih perlu ditingkatkan pada beberapa indikator utama. Meskipun tujuan pelatihan dan metode penyampaian dinilai cukup baik oleh responden, indikator lain seperti materi pelatihan, peserta pelatihan, dan kualifikasi pelatih memperoleh penilaian lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja pegawai, keterlibatan peserta selama pelatihan belum optimal, dan kompetensi instruktur belum sepenuhnya memenuhi standar pembelajaran yang efektif.

Hal ini sejalan dengan pandangan Wahyuningsih (2019) bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kualitas materi dan kompetensi pelatih. Jika pelatih tidak memiliki kemampuan yang memadai atau materi tidak disusun secara tepat, maka pelatihan tidak mampu meningkatkan kemampuan pegawai secara signifikan. Dengan demikian, perbaikan pada aspek materi, metode pembelajaran, serta peningkatan kualitas instruktur menjadi langkah penting untuk memastikan pelatihan berkontribusi optimal terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

### 3.2.2 Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan Karir dalam penelitian ini dinilai berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2018), meliputi prestasi kerja, eksposure, jaringan kerja (networking), peluang untuk tumbuh, serta pembimbing atau sponsor. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan sejauh mana organisasi mendukung percepatan pengembangan kompetensi dan karier pegawai. Rivai (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir yang efektif harus menyediakan akses bagi pegawai untuk mendapatkan pengalaman baru, keterlibatan dalam jaringan profesional, serta dukungan dari pimpinan atau mentor. Berdasarkan indikator tersebut, Tabel 2 berikut menyajikan penilaian responden mengenai pelaksanaan pengembangan karir di Balai Kota DKI Jakarta.

**Tabel 2. Deskriptif Pengembangan Karir**

No	Indikator Pengembangan Karir	Kategori
1	<b>Prestasi Kerja</b>	Baik (B)
2	<b>Eksposure (Eksposure)</b>	Kurang Baik (KB)
3	<b>Jaringan Kerja (Networking)</b>	Baik (B)
4	<b>Peluang untuk Tumbuh (Growth)</b>	Kurang Baik (KB)
5	<b>Pembimbing dan Sponsor</b>	Baik (B)
—	<b>Rata-rata Variabel X2</b>	<b>Baik (B)</b>

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa beberapa aspek Pengembangan Karir telah berjalan cukup baik, terutama pada indikator prestasi kerja, jaringan kerja, dan pembimbing atau sponsor. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan pengakuan terhadap prestasi serta menyediakan jaringan profesional dan dukungan pimpinan yang memadai bagi pegawai. Namun demikian, indikator eksposure dan peluang untuk tumbuh memperoleh penilaian lebih rendah, yang mengindikasikan bahwa pegawai belum mendapatkan cukup kesempatan untuk terlibat dalam penugasan strategis atau memperoleh tantangan kerja yang dapat membantu mereka memperluas kapasitas. Menurut Rivai (2018), eksposure dan kesempatan bertumbuh merupakan faktor penting dalam pengembangan karir, karena keduanya memberikan peluang bagi pegawai untuk memperoleh pengalaman baru, meningkatkan kompetensi, serta mempersiapkan diri untuk jenjang karir berikutnya. Rendahnya penilaian pada dua indikator tersebut menunjukkan perlunya organisasi memperluas kesempatan bagi pegawai melalui rotasi pekerjaan, penugasan proyek, maupun program mentoring yang lebih terstruktur agar pengembangan karir dapat berjalan lebih optimal.

### 3.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2024, terlihat bahwa sebagian pegawai berada pada kategori “Baik” dan “Sangat Baik”, namun jumlah pegawai pada kategori “Cukup” dan “Kurang” menunjukkan peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Munardi et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, yang dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan, motivasi, pelatihan, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, penurunan kinerja pada sebagian pegawai dapat mencerminkan adanya hambatan dalam proses pengembangan kompetensi maupun motivasi kerja.

**Tabel 3.** Penilaian Kinerja Pegawai 2024

Kategori	Jumlah
Kurang	22
Cukup	23
Baik	22
Sangat Baik	33

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum merata di seluruh kategori. Meskipun terdapat jumlah pegawai yang tinggi pada kategori “Sangat Baik”, peningkatan pegawai pada kategori “Cukup” dan “Kurang” mengindikasikan ketidakstabilitan kualitas kinerja di lingkungan kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa faktor pelatihan, motivasi, dan kesempatan pengembangan karir perlu diperkuat agar seluruh pegawai dapat mencapai standar kinerja optimal secara lebih merata. Selain itu, tingginya angka pada kategori “Kurang” menandakan adanya kebutuhan untuk melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi secara lebih intensif kepada pegawai yang berada pada kategori rendah.

### 3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi di atas r tabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha > 0,70 menandakan bahwa semua variabel memiliki konsistensi internal yang baik.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang ketika digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang sama. Oleh karena itu, data layak dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

### 3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, data dinyatakan layak untuk dianalisis menggunakan model regresi. Pemenuhan asumsi tersebut penting agar hasil estimasi yang diperoleh tidak bias dan memiliki validitas statistik yang kuat. Dengan demikian, analisis regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Tahap berikutnya menyajikan hasil regresi yang menjadi dasar dalam menjawab hipotesis penelitian.

#### 3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Normalitas merupakan salah satu asumsi penting dalam regresi karena model yang baik mengharuskan nilai residual menyebar secara normal. Ghazali

(2018) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan memastikan bahwa model regresi telah memenuhi syarat statistik sehingga hasil estimasi dapat dipercaya dan tidak bias. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berada dalam distribusi normal, baik berdasarkan pola grafik histogram maupun nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

### 3.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghazali (2018), multikolinearitas terjadi apabila antar variabel bebas memiliki korelasi tinggi sehingga dapat mengganggu proses estimasi koefisien regresi, menghasilkan variabel bebas yang tidak stabil, dan menurunkan keakuratan model.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh variabel bebas berada di bawah nilai batas 10, sedangkan nilai tolerance berada di atas 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini berarti masing-masing variabel bebas berdiri sendiri dan dapat digunakan untuk menjelaskan variabel terikat secara valid.

### 3.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan antara residual pada satu observasi dengan residual pada observasi lainnya. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, namun perlu diuji pula pada data cross-section untuk memastikan model bebas dari pola residual yang tidak random. Algifari (2019) menyatakan bahwa autokorelasi dapat menyebabkan ketidakakuratan estimasi regresi karena residual tidak independen satu sama lain.

Hasil uji autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai DW berada pada rentang yang menandakan tidak adanya autokorelasi. Dengan demikian, residual dalam model bersifat acak dan model regresi dapat digunakan untuk estimasi tanpa menimbulkan bias.

## 3.5 Analisis Regresi

Setelah data dinyatakan memenuhi seluruh asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Analisis regresi digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk melihat besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa regresi linier merupakan metode statistik yang digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Sementara itu, Ghazali (2018) menegaskan bahwa regresi memiliki kemampuan untuk menguji arah hubungan dan kekuatan pengaruh antarvariabel secara kuantitatif.

Dalam penelitian ini, analisis regresi dilakukan dalam dua bentuk, yaitu regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, dan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan. Hasil regresi yang diperoleh akan menjadi dasar dalam menjawab hipotesis penelitian dan menginterpretasikan hubungan kausal antarvariabel. Berikut disajikan hasil analisis regresi pada masing-masing variabel.

### 3.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebelum menguji pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat sejauh mana peningkatan pada variabel pelatihan mampu memengaruhi perubahan kinerja. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat guna memprediksi arah serta besarnya pengaruh. Oleh karena itu, hasil pengujian regresi sederhana untuk variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Hasil Regresi Sederhana Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien (B)	t hitung	Sig
0.443	4.314	0.000

Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0.443 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut terjadi secara nyata. Temuan ini mendukung pendapat Mangkunegara (2017) bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan, sikap, dan produktivitas pegawai.

### 3.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kekuatan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan analisis regresi linier sederhana yang mengukur pengaruh langsung variabel X2 terhadap Y. Rivai (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan komitmen pegawai, sehingga pengujinya penting untuk melihat kontribusi aktual secara statistik. Hasil pengujian regresi sederhana yang menggambarkan hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Regresi Sederhana Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien (B)	t hitung	Sig
0.745	8.296	0.000

Hasil regresi menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Pelatihan Kerja. Koefisien regresi sebesar 0.745 menandakan bahwa peningkatan kesempatan karir secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Nilai t hitung yang tinggi dan nilai signifikansi 0.000 memperkuat bahwa hubungan ini sangat kuat. Rivai (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir yang jelas mampu meningkatkan motivasi dan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, dan hasil penelitian ini membuktikan pandangan tersebut.

### 3.5.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Setelah mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, langkah berikutnya adalah menguji pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai melalui analisis regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2018), regresi berganda memungkinkan peneliti melihat kontribusi masing-masing variabel bebas ketika diuji bersama dalam satu model, sehingga menghasilkan gambaran pengaruh yang lebih komprehensif. Hasil analisis regresi berganda yang menampilkan kekuatan pengaruh kedua variabel secara simultan disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Regresi Berganda X1 & X2 terhadap Y

Koefisien X1	Koefisien X2	F hitung	Sig	R	R <sup>2</sup>
0.144	0.663	36.548	0.000	0.789	0.622

Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F hitung sebesar 36.548 dengan signifikansi 0.000 menegaskan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh

bersama yang kuat. Nilai  $R = 0.789$  menunjukkan hubungan yang “sangat kuat”, sedangkan  $R^2 = 0.622$  berarti 62.2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel ini. Temuan ini memperkuat teori Sinambela (2019) bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor eksternal utama yang mampu meningkatkan performa pegawai dalam organisasi.

### 3.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0.443 dan signifikansi 0.000. Temuan ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan kemampuan teknis, pemahaman prosedur, serta kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas. Ketika pelatihan disusun dengan tujuan dan materi yang jelas, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru yang langsung diterapkan dalam pekerjaan. Namun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa aspek metode dan interaksi pelatihan masih kurang optimal. Ketidakefektifan metode penyampaian dapat menyebabkan materi tidak tersampaikan secara maksimal, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja mungkin tidak sepenuhnya tercapai.

Pengembangan Karir juga terbukti memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi 0.745. Hasil ini sejalan dengan teori Rivai (2018) yang menekankan bahwa pengembangan karir tidak hanya menciptakan jalur kemajuan bagi pegawai, tetapi juga memberikan motivasi intrinsik yang meningkatkan komitmen kerja. Ketika pegawai memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proyek strategis, mendapatkan tantangan pekerjaan baru, serta memperoleh dukungan pimpinan, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun berdasarkan hasil deskriptif, kesempatan proyek dan tantangan kerja baru berada pada kategori rendah, menandakan adanya keterbatasan dalam memberikan ruang bagi pegawai untuk berkembang. Kondisi ini berpotensi menghambat pegawai untuk menunjukkan kemampuan optimal mereka.

Secara simultan, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $R$  sebesar 0.789 dan  $R^2$  sebesar 0.622. Nilai tersebut menjelaskan bahwa 62.2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sinambela (2019) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal seperti kemampuan, komitmen, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kesempatan berkembang. Dengan demikian, kedua variabel dalam penelitian ini merupakan faktor eksternal penting yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai di Balai Kota DKI Jakarta.

Jika ditinjau lebih dalam, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa Pengembangan Karir merupakan variabel yang paling dominan. Hasil ini menguatkan argumen Munardi et al. (2021) yang menjelaskan bahwa pola perkembangan karir yang jelas akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif karena mereka memiliki arah, tujuan, dan motivasi jangka panjang. Ketika organisasi tidak menyediakan kesempatan proyek atau tantangan baru, pegawai dapat merasa stagnan dan kurang terdorong untuk mengembangkan kemampuan. Oleh karena itu, meskipun pelatihan memiliki pengaruh signifikan, pengembangan karir yang berkelanjutan memainkan peran yang lebih strategis dalam menciptakan kinerja tinggi.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai membutuhkan perhatian yang seimbang terhadap aspek pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan perlu diperbaiki pada aspek metode penyampaian dan interaksi, misalnya dengan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif yang lebih interaktif. Di sisi lain, pengembangan karir perlu diperkuat melalui pemberian kesempatan penugasan khusus, peningkatan keterlibatan pegawai dalam proyek strategis, serta dukungan pimpinan dalam bentuk pembinaan berkelanjutan. Implementasi kedua strategi tersebut selaras dengan prinsip manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pada pengembangan kompetensi sekaligus motivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  
Peningkatan kualitas pelatihan memberikan peningkatan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Temuan ini mendukung teori Mangkunegara (2017) bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi kerja.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai.  
Kesempatan pengembangan karir yang baik meningkatkan motivasi dan komitmen kerja pegawai, sejalan dengan pandangan Rivai (2018).
3. Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.  
Nilai R<sup>2</sup> sebesar 62.2% menunjukkan bahwa kedua variabel ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Kota DKI Jakarta.
4. Implikasi penelitian:  
Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, organisasi perlu memperbaiki metode pelatihan, meningkatkan kompetensi instruktur, serta memperluas kesempatan pengembangan karir melalui penugasan proyek, pembinaan pimpinan, dan perencanaan karir yang lebih terstruktur.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian dan penulisan jurnal ini. Terima kasih disampaikan kepada Unit Jakarta Smart City yang telah memberikan izin penelitian dan menyediakan data yang diperlukan. Penghargaan juga diberikan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan bimbingan yang sangat berarti selama proses penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan moral serta motivasi hingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik.

#### **REFERENCES**

- Algifari. (2019). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. BPFE.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. Jurnal Arastirma, 1(2), 336.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta Edisi, April, 91–96.