



Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Biro Humas Dan Umum Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan)

Nanik Puji Yuli Hastuti^{1*}, Hari Subagio²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: nanikhstt@gmail.com¹, hari.subagio@budiluhur.ac.id²

Abstract. *Employee performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. In facing the dynamics of public service and crisis communication at the National Search and Rescue Agency (BASARNAS), performance optimization is influenced by human resource management factors. This study aims to analyze the effect of Training, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Performance in the Public Relations and General Bureau at BASARNAS Kemayoran, Central Jakarta. Using a quantitative approach and descriptive method, the sample consisted of 81 respondents selected through total sampling. Data were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing with SPSS version 26. The results indicate that Training and Work-Life Balance have a positive and significant effect on Employee Performance, whereas Career Development has no significant effect. These findings are expected to provide practical input for the management of BASARNAS as well as a reference for future human resource research.*

Keywords: *Training; Career Development; Work-Life Balance; Employee Performance.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam menghadapi dinamika pelayanan publik dan komunikasi krisis di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS), optimalisasi kinerja dipengaruhi oleh faktor manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Humas dan Umum di Badan Nasioanal Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kemayoran, Jakarta Pusat. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, sampel berjumlah 81 responden yang diambil melalui *total sampling*. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan SPSS versi 26. Hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini diharapkan memberi masukan praktis bagi manajemen Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) serta referensi bagi penelitian SDM selanjutnya.

Kata kunci: Pelatihan; Pengembangan Karir; *Work-Life Balance*; Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Di era modern saat ini, tata kelola komunikasi publik dan pelayanan instansi pemerintah ditandai oleh tingkat ketidakpastian serta perubahan yang sangat cepat dan dinamis. Perkembangan teknologi digital dan keterbukaan informasi membuat masyarakat menuntut keterbukaan, kecepatan, dan akurasi informasi dari lembaga pemerintah. Pada instansi yang bergerak di bidang kemanusiaan dan penanggulangan krisis seperti Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS), pengelolaan informasi publik bukan sekadar urusan administrasi rutin, melainkan elemen vital yang menyangkut keselamatan jiwa dan kepercayaan masyarakat (Kompas.com, 2024). Keterlambatan atau kekeliruan penyampaian informasi krisis dapat memicu kepanikan serta membentuk persepsi publik yang kurang baik terhadap kesiapsiagaan pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai pada unit pendukung telah menjadi keterampilan dan aspek kunci yang menentukan kualitas layanan publik suatu lembaga. Perubahan pola konsumsi media masyarakat dan tuntutan transparansi di era digital membuat unit kehumasan instansi pemerintah lebih rentan terhadap sorotan publik apabila tidak memiliki kesiapsiagaan kinerja yang memadai. Hal ini tercermin pada Biro Humas dan Umum di BASARNAS Kemayoran, Jakarta Pusat yang memegang peranan strategis dalam mengelola komunikasi publik, pelayanan informasi krisis, serta dukungan operasional administrasi internal (DetikNews, 2025). Karyawan di biro ini sering kali harus bekerja di bawah tekanan tinggi untuk menyampaikan informasi operasi pertolongan secara akurat, cepat, dan transparan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim (Sasongko & Abidin, 2022). Kinerja karyawan pada BASARNAS khususnya di Biro Humas dan Umum menunjukkan dinamika yang dipengaruhi oleh karakteristik tugas yang bersifat responsif, informatif, dan koordinatif. Dalam pelaksanaannya, karyawan dituntut untuk mampu menyampaikan informasi secara cepat, akurat, dan transparan kepada publik, terutama dalam situasi darurat atau operasi pencarian dan pertolongan.

Namun, hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan adanya permasalahan pada Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Umum BASARNAS Kemayoran. Permasalahan utama yang muncul adalah fluktuasi konsistensi dan akurasi kerja pegawai saat menghadapi lonjakan beban kerja dalam situasi krisis darurat. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga kecepatan penyampaian informasi publik tanpa mengurangi ketelitian administrasi dan rilis berita. Selain itu, kerap terjadi penundaan penyelesaian laporan evaluasi kerja rutin akibat seluruh fokus dan energi pegawai tercurah pada operasi pencarian dan pertolongan (SAR) yang terjadi secara mendadak.

Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan Kinerja Karyawan di Biro Humas dan Umum BASARNAS, organisasi tidak bisa hanya mengandalkan instruksi atau tuntutan target semata, melainkan memerlukan intervensi pengelolaan SDM yang holistik. Peningkatan kinerja ini dapat dicapai melalui pemberian pembekalan kompetensi teknis secara intensif, penyediaan kepastian alur pengembangan karir yang adil untuk menjaga motivasi, serta penerapan sistem kerja yang memperhatikan daya tahan mental dan fisik pegawai di tengah tingginya dinamika pekerjaan.

Pelatihan menjadi kebutuhan penting seiring dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, terutama dalam pengelolaan informasi publik dan komunikasi krisis. Pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja (Dahri & Putra, 2024). Pelatihan merupakan proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan (Lukman, Andriana, & Farla, 2023).

Pengembangan Karir didasari oleh fenomena timbulnya kelelahan psikologis dan penurunan motivasi akibat keterbatasan formasi jabatan struktural di unit kehumasan pemerintah. Pengembangan Karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu dalam bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan (Wulandari, 2024). Pengembangan

karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir (Jalaludin & Oktavianti, 2024). Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir (Yolinza & Marlius, 2023).

Di samping itu, work life balance juga menjadi faktor yang semakin penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, terutama di era kerja modern saat ini. *Work-life balance* pada BASARNAS khususnya di Biro Humas dan Umum menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, terutama dalam situasi darurat yang mengharuskan karyawan siap bekerja di luar jam kerja normal. *Work-Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Jannah & Harmen, 2024).

Biro Humas dan Umum BASARNAS Kemayoran merupakan 'garda terdepan' dalam penyampaian informasi keselamatan jiwa masyarakat Indonesia. Apabila ketiga variabel bebas ini tidak diteliti dan dianalisis secara mendalam, maka masalah stagnasi kinerja, kelelahan kerja pegawai, serta keterlambatan respon komunikasi krisis berpotensi menjadi hambatan serius bagi citra dan efektivitas BASARNAS. Penelitian ini menjadi sangat urgen untuk memberikan masukan empiris dan solusi strategis bagi manajemen BASARNAS dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang berkesinambungan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Humas dan Umum di BASARNAS Kemayoran, Jakarta Pusat".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sasongko & Abidin, 2022). Selaras dengan hal tersebut, (Desfitriady & Pandini, 2023). Menegaskan bahwa kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemusian mengkomunikasikan dengan para karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang terbaik tidak hanya menggambarkan pencapaian target kerja baik secara individu maupun tim, tetapi juga mencerminkan tingkat kedisiplinan, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap norma hukum dan etika kerja yang berlaku di lembaga atau perusahaan.

B. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pendidikan singkat yang menerapkan prosedur sistematis dan terstruktur, sehingga tenaga kerja non manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan juga didefinisikan sebagai suatu proses peningkatan dan upaya untuk menyempurnakan kompetensi, termasuk bakat, keahlian, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna mendukung pencapaian tujuan industri (Aminah, 2025).

Penguatan mengenai pentingnya proses ini dikemukakan oleh (Sanusi, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki

kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disintesis bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang terstruktur dan berkelanjutan untuk membekali serta meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai.

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu investasi yang dilakukan secara kolaboratif antara perusahaan dan karyawan. Kinerja yang memuaskan akan menciptakan kesempatan karier, sedangkan adanya peluang karier yang terdefinisi dengan baik akan mendorong karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya. Seiring dengan itu, pengembangan karir adalah cara meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja agar bisa mencapai jabatan atau karir yang dituju (Wulandari, 2024).

Selain itu, pengembangan karir juga membantu meningkatkan peluang naik jabatan seseorang melalui proses untuk menjadi calon yang siap dipilih atau membuat keputusan lebih lanjut dalam memilih berbagai jenis pekerjaan (Rulianti & Nurlilah, 2020). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian tindakan dan kebijakan yang direncanakan, yang bertujuan memperkuat kemampuan dan pertumbuhan karier pegawai di dalam organisasi.

D. Work-life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang disebut *Work-Life Balance* (WLB) merupakan kondisi dimana seseorang bisa membagi waktu dan tenaga secara adil antara tugas-tugas pekerjaan antara kehidupan di luar pekerjaan. Penerapan *work life balance* menjadi tantangan tersendiri mengingat karakter pekerjaan yang dinamis dan seringkali menuntut kesiapsiagaan tinggi, terutama dalam mendukung komunikasi publik pada situasi darurat dan operasi pencarian dan pertolongan.

Selaras dengan hal tersebut, work life balance mengacu pada seberapa jauh seseorang terlibat dan merasa puas dengan waktu serta keterlibatan psikologis dalam peran mereka di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tidak adanya konflik antara kedua aspek tersebut (Minata (2024) dalam (Devi, Dewi, & Umamy, 2025)). Selain itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan bisa fokus pada pencapaian mereka di tempat kerja (Nurdin & Rohaeni, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan biro humas dan umum Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) yang berjumlah 81 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan), dan kuisioner (angket). Dalam prosedur pengumpulan data untuk penelitian, penulis memperoleh data dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan melalui metode statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji T-test.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

Analisis Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Y.1	49.85	17.228	.613	.859
Y.2	49.68	16.796	.603	.859
Y.3	49.75	17.338	.537	.863
Y.4	49.64	16.933	.601	.859
Y.5	49.79	16.368	.631	.857
Y.6	49.64	17.483	.506	.865
Y.7	49.68	17.696	.505	.865
Y.8	49.51	17.378	.626	.858
Y.9	49.69	16.991	.611	.858
Y.10	49.57	17.798	.499	.865
Y.11	49.74	17.244	.557	.862
Y.12	49.63	18.186	.421	.870

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-12, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar (0,2185).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49.64	18.883	.687	.881
X1.2	49.28	19.756	.682	.882
X1.3	49.48	19.828	.625	.885
X1.4	49.38	19.889	.635	.884
X1.5	49.43	19.848	.643	.884
X1.6	49.35	20.404	.588	.887
X1.7	49.41	19.494	.687	.881
X1.8	49.42	20.922	.499	.891
X1.9	49.44	19.900	.607	.886
X1.10	49.43	20.523	.531	.890
X1.11	49.38	19.939	.600	.886
X1.12	49.40	20.917	.474	.892

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-12, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar (0,2185)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)
Item-Total Statistics**

Item Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.67	14.950	.612	.852

X2.2	40.59	14.619	.631	.851
X2.3	40.53	16.452	.327	.872
X2.4	40.56	14.500	.659	.848
X2.5	40.65	15.429	.549	.857
X2.6	40.67	15.150	.436	.869
X2.7	40.63	14.161	.687	.846
X2.8	40.43	14.273	.734	.842
X2.9	40.58	14.547	.672	.847
X2.10	40.47	15.552	.529	.859

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-10, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar (0,2185).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X3)

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X3.1	22.26	6.119	.555	.828
X3.2	22.42	5.597	.635	.813
X3.3	22.38	5.489	.641	.812
X3.4	22.31	5.616	.665	.807
X3.5	22.28	5.731	.648	.811
X3.6	22.30	5.911	.578	.824

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-6, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar (0,2185).

Analisis Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,872. Karena nilai tersebut > 0,6 maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan memiliki reabilitas yang dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,894. Karena nilai tersebut > 0,6 maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Pelatihan memiliki reabilitas yang dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,867. Karena nilai tersebut $> 0,6$ maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Pengembangan karir memiliki reabilitas yang dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Work-Life Balance (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,842. Karena nilai tersebut $> 0,6$ maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Pengembangan karir memiliki reabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardize d Residual**

N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22696135
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.113
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

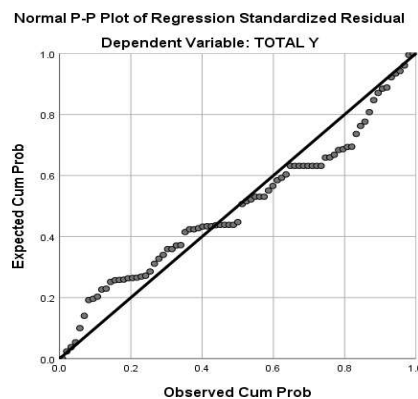
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual pada penelitian ini dapat dianggap tidak terdistribusi secara normal. Selain itu, normalitas data dapat dikonfirmasi melalui kurva *Normal P-P Plot*. Suatu variabel dianggap normal jika titik data tersebar secara merata sepanjang diagonal kurva, menunjukkan distribusi yang normal. Untuk memverifikasi apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Pada gambar di atas, terlihat hasil dari *Output* SPSS Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel Kinerja karyawan (Y) adalah normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.393	2.893		3.593	.001		
	TOTAL X1	.526	.098	.567	5.347	.000	.282	3.547
	TOTAL X2	.026	.125	.025	.208	.836	.226	4.425
	TOTAL X3	.533	.157	.334	3.396	.001	.327	3.062

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Hasil dari output koefisien SPSS menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas. Berdasarkan pada Tabel di atas, setiap variabel independen memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Pelatihan (X1) Tolerance: $0,282 > 0,1$

VIF: $3.547 < 10$

b. Pengembangan Karir (X2) Tolerance: $0,226 > 0,1$

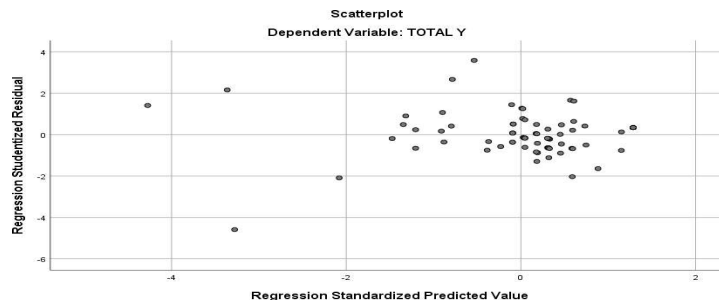
VIF: $4.425 < 10$

c. *Work-Life Balance* (X3) Tolerance: $0,327 > 0,1$

VIF: $3.062 < 10$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Di gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah garis. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

B. Alat Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson UJI KOEFISIEN KORELASI

		Correlations			
		TOTAL X1	TOTAL X2	TOTAL X3	TOTAL Y
TOTAL X1	Pearson Correlation	1	.837**	.754**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81
TOTAL X2	Pearson Correlation	.837**	1	.809**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81
TOTAL X3	Pearson Correlation	.754**	.809**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81
TOTAL Y	Pearson Correlation	.839**	.770**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Penentuan seberapa erat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlations*. Nilai korelasi mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar variabel adalah erat. Sebaliknya jika nilai mendekati 0 atau -0 maka hubungan antar variabel tidak erat.

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara Pelatihan dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,839 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

b) Variabel Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara Pengembangan Karir dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,770 menunjukkan adanya

korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

c) Variabel *Work-Life Balance* (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, koefisien korelasi antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,782 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kedua variabel tersebut.

Regresi Linier Berganda

**Tabel 12. Pearson Correlation
Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. All requested variables entered.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, yaitu Pelatihan, Pengembangan Karir, dan *Work-Life Balance*, telah dimasukkan sebagai variabel bebas dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.393	2.893		3.593	.001		
	TOTAL X1	.526	.098	.567	5.347	.000	.282	3.547
	TOTAL X2	.026	.125	.025	.208	.836	.226	4.425
	TOTAL X3	.533	.157	.334	3.396	.001	.327	3.062

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Dari Tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10.393 + 0,526X1 + 0,026X2 + 0,533X3$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta 10.393 menunjukkan bahwa jika Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan *Work-Life Balance* (X3) memiliki nilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 10.393, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain yang tidak diamati tetap konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,526. Ini berarti peningkatan 1 satuan dalam Pelatihan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 52,6%, dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) adalah 0,026. Ini menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 2,6%, dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel *Work-Life Balance* (X3) adalah 0.533. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan 1 satuan dalam Kompensasi akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 53,3%, dengan asumsi nilai

variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.747	2.270
a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2				
b. Dependent Variable: TOTAL Y				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Dari tabel di atas, terlihat bahwa Adjusted R Square memiliki nilai 0,747 atau 74,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 74,7% variabilitas dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Uji T

Tabel 15. Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.393	2.893	3.593	.001		
	TOTAL X1	.526	.098	.567	.5347	.282	3.547
	TOTAL X2	.026	.125	.025	.208	.836	4.425
	TOTAL X3	.533	.157	.334	.3396	.327	3.062
a. Dependent Variable: TOTAL Y							

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS v.26

Pelatihan (X1)

- thitung Pelatihan (5,347) > ttabel (1,664), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
 - Sig. Pelatihan (0,000) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Artinya, variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengembangan Karir (X2)

- thitung Pengembangan karir (0,208) < ttabel (1,664), maka H2 ditolak dan H0 diterima.
- Sig. Pengembangan karir (0,836) > alpha (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima.

Artinya, variabel Pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Work-Life Balance (X3)

- thitung Work-Life Balance (5,347) > ttabel (1,664), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Work-Life Balance (0,001) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Work-Life Balance (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan biro humas dan umum di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kemayoran, Jakarta Pusat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Dahri & Putra, 2024; Lukman et al., 2023; Ridwan, 2023) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Aminah, 2025) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan biro humas dan umum di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kemayoran, Jakarta Pusat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Ramli, Ibrahim, Umar, & Rais, 2025) yang menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian (Jalaludin & Oktavianti, 2024; Wulandari, 2024; Yolinza & Marlius, 2023) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan biro humas dan umum di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kemayoran, Jakarta Pusat.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian (Irfan, Risnawati, Andi, & Jumaidah, 2024; Jannah & Harmen, 2024; Seninasari & Ridwan, 2025) yang menyatakan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Devi et al., 2025) yang menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari perumusan masalah, analisis data, dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Biro Humas Dan Umum di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS), Kemayoran, Jakarta Pusat. Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Biro Humas Dan Umum di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kemayoran, Jakarta Pusat. *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Biro Humas Dan Umum di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS), Kemayoran, Jakarta Pusat.

DAFTAR REFERENSI

- Aminah, S. H. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kerja Sama Tim dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 423–440.
- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Islamic Economic and Finance Journal*, 3(1).
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- DetikNews. (2025). Basarnas Dorong Efektivitas Kinerja dan Kesiapsiagaan Informasi Layanan Publik.

- Devi, I. C., Dewi, I. P., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 421–431. <https://doi.org/10.36985/ahnt3y82>
- Irfan, A., Risnawati, Andi, S., & Jumaidah. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633–3649.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Jannah, T. 'Ul, & Harmen, H. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT. Enamul Energy Utama. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]*, 6(1), 9–19.
- Kompas.com. (2024). Perkuat Manajemen ASN, Menpan-RB Anas Dorong Basarnas Perkuat Digitalisasi.
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Ramli, M. A., Ibrahim, I., Umar, U., & Rais, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di Pt. Hadji Kalla. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(1), 104–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.376>
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(3), 2986–0334.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Sanusi, E. S. (2020). *Meningkatkan Prestasi Pekerja melalui Motivasi, Kepimpinan, Penglibatan dan Persekitaran Kerja*. Penerbit Media Pustaka.
- Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linkert Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v2i1>
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007>
- Wulandari, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 169–187. Retrieved from <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>