

PENGARUH PELATIHAN DAN PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI KOTA DEPOK

Rivani Hidayah

Universitas Pamulang

Shela Indah Savitri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

hidayahrivani@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the significant influence between Training and Career Development on Employee Performance at the Employee Training Center of the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology. This research method used a quantitative method approach with saturated sampling, so that the entire population of 69 employees was used as a research sample. Data analysis techniques in this study used validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression tests, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-tests and F-tests (simultaneous). The results of this study are (1) partially there is a significant influence between Training on Employee Performance at the Employee Training Center of the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology of Depok City, this is proven by the regression equation $Y = 19.966 + 0.487 X_1$ and $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($6.441 > 1.668$) and a significance value of $0.000 < 0.05$ (2) Partially there is a significant influence between career development on Employee Performance at the Employee Training Center of the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology of Depok City, this is proven by the regression equation $Y = 20.463 + 0.488 X_2$ and, the $t \text{ count}$ value is $6.222 > t \text{ table}$ 1.668 and a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a significant influence between training and career development on employee performance at the Ministry of Education and Culture's Employee Training Center, this is proven by the multiple linear regression equation which is $Y = 0.935 + 0.487 X_1 + 0.488 X_2$ and the correlation coefficient value is 0.866 . So it can be seen that the correlation coefficient value is included in the interval $0.80 - 0.1000$ with the level of relationship between the variables Training (X_1) and Career Development (X_2) having a strong and significant level of relationship on employee performance (Y). So it is concluded that the training and career development variables have an effect on the employee performance variable at the Ministry of Education and Culture's Employee Training Center.*

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*

Abstrak. *Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 69 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, analisis kuofisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F (simultan). Hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Kota Depok, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 19.966 + 0,487 X_1$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,441 > 1,668$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (2) Secara Parsial terdapat pengaruh signifikan anatara pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Kota Depok, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 20.463 + 0,488 X_2$ dan, nilai $t \text{ hitung}$ $6,222 > t \text{ tabel}$ $1,668$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Secara Simultan terdapat Pengaruh Signifikan anatar Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0.935 + 0,487 X_1 + 0,488 X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar $0,866$. Maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi ini termasuk dalam interval $0,80 - 0,1000$ dengan tingkat hubungan antar variabel Pelatihan(X_1) dan*

Pengembangan Karir (X2) memiliki tingkat hubungan kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y). Maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan instansi dalam memberikan pelayanan publik dan merealisasikan target yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana kebijakan dan operasional kegiatan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan tercapainya visi dan misi organisasi.

Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi prioritas dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan berintegritas. Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai Kemendikbudristek memiliki peran strategis dalam mengembangkan kapasitas ASN melalui program pendidikan dan pelatihan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan operasional dan manajerial yang menghambat optimalisasi tujuan pengembangan kompetensi pegawai.

Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Kota Depok periode 2022–2024 menunjukkan adanya penurunan rata-rata kinerja pegawai hingga mencapai 79% pada tahun 2024. Penurunan paling signifikan terjadi pada indikator kualitas kerja yang turun menjadi 70%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hasil pekerjaan pegawai belum sepenuhnya memenuhi standar mutu yang ditetapkan, baik dari segi ketelitian, ketepatan, maupun konsistensi penyelesaian tugas.

Penurunan kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi fisik sebagian pegawai yang kurang optimal serta keterbatasan dalam pengelolaan pelatihan. Data realisasi peserta pelatihan tahun 2024 menunjukkan penurunan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Faktor penyebabnya antara lain rendahnya partisipasi dalam evaluasi pelatihan, gangguan sistem informasi (SIMDIKLAT) akibat masalah infrastruktur teknologi, serta ketidaksesuaian fasilitas pada lembaga mitra pelatihan. Kondisi ini berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan kualitas layanan pengembangan kompetensi.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pra-survei menunjukkan rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan teknis dan manajerial serta adanya persepsi bahwa sistem promosi jabatan belum sepenuhnya transparan. Sebagian besar responden menyatakan belum rutin mengikuti pelatihan dan belum memahami secara jelas sistem pengembangan karir yang tersedia. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan pengembangan SDM dengan implementasinya di lapangan.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor swasta. Konteks sektor publik, khususnya lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang memiliki struktur birokrasi dan regulasi yang lebih kompleks, masih relatif kurang diteliti. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi penguatan kebijakan pengembangan sumber daya manusia aparatur negara serta menjadi dasar perbaikan sistem pelatihan dan pengembangan karir guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut (Prabowo & Tika Kristina Hartuti, 2023) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam suatu proyek tertentu yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Fokusnya sekarang adalah mendukung pegawai mengendalikan keterampilan dan kemampuan khusus mereka supaya berhasil dalam pekerjaan. Pelatihan merupakan peningkatan penguasaan berbagai keahlian dan teknik untuk melakukan tugas yang spesifik, rinci, dan rutin.

Pengembangan Karir

Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) Pengembangan karir adalah peningkatan yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh karir pribadinya. Pegawai harus meningkatkan dirinya untuk target karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar tercapainya tujuan dan karir yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizenet al., 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden dan variabel penelitian berdasarkan data yang terkumpul tanpa melakukan manipulasi atau pengujian hubungan antarvariabel. Data

diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner), observasi langsung, penelitian lapangan, serta studi kepustakaan guna memperkuat landasan teori. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016), penelitian deskriptif berfokus pada penggambaran nilai variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Proses penelitian dilakukan secara sistematis mulai dari perumusan masalah, penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif seperti persentase, frekuensi, dan rata-rata, kemudian disajikan dalam bentuk tabel, diagram, dan grafik untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang berjumlah sebanyak 69 pegawai. pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai PNS yang berjumlah 69 pegawai (sampel jenuh).

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan serangkaian uji statistik untuk memastikan kualitas data dan ketepatan model analisis. Uji instrumen meliputi uji validitas dengan korelasi Product Moment untuk mengetahui ketepatan butir kuesioner, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha guna memastikan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (Glejser), dan uji autokorelasi (Durbin-Watson) untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan skala Likert dan skala interval untuk menginterpretasikan rata-rata jawaban responden. Analisis kuantitatif dilakukan melalui regresi linear sederhana dan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dilengkapi dengan uji koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) menggunakan bantuan software SPSS versi 27.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang dipakai penelitian ini berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Memiliki tujuan untuk mengetahui ketepatan data anatar variabel bebas dengan variable terikat.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized
			Residual
N			69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.10266296
Most Extreme Differences	Absolute		.070
	Positive		.061
	Negative		-.070
Test Statistic			.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.559
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.546
		Upper Bound	.572

Hasil pengujian menunjukkan bahwa memperoleh nilai signifikan $\alpha = 0.200$. Melihat tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Asymp. Sig. (2- tailed) probabilitas (sig) yaitu $0,200 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Toleranc e	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	5.060	2.916		1.736	.092		
	Pelatihan	-.034	.061	-.095	-.556	.582	.964	1.037
	Pengembangan Karir	-.081	.062	-.223	-1.303	.202	.964	1.037

a. Dependent Variable: LNU2I

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan sebesar 0,964 dan variabel Pengembangan Karir sebesar 0,964, dengan masing-masing nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,037. Mengacu pada hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance kedua variabel independen, yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir, masing-masing sebesar 0,964 ($> 0,10$), serta nilai VIF sebesar 1,037 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan..

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.935		.338	.737
	PELATIHAN	.487	.619	10.049	.000
	PENGEMABANGAN KARIR	.488	.606	9.835	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 0,935 + 0,487X_1 + 0,488X_2$, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar 0,935 menunjukkan bahwa jika pelatihan dan pengembangan karir tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka kinerja pegawai tetap berada pada angka 0,935. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,487 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,487 dengan asumsi pengembangan karir tetap, sedangkan koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,488 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,488 dengan asumsi pelatihan konstan. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel secara simultan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.966		6.478	<,001
	PELATIHAN	.487	.618	6.441	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 6,441, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,441 > 1,668$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Kota Depok.

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.463		6.581	<,001
	PENGEMABANGAN KARIR	.488	.605	6.222	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Berdasarkan hasil uji hipotensi pada Tabel 4.29, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,222, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian, nilai t hitung $6,222 > t_{tabel}$ $1,668$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Kota Depok.

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1958.469	2	979.235	98.731	.000 ^b
	Residual	654.603	66	9.918		
	Total	2613.072	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis uji ANOVA diperoleh mengenai hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 98,731, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,14 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($98,731 > 3,14$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusdiklat pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Kota Depok.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linear sederhana $Y = 19,966 + 0,487X_1$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,487 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,382 berarti pelatihan memberikan kontribusi sebesar 38,2% terhadap kinerja pegawai, dengan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan thitung 6,441 > ttabel 1,668 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pelatihan terbukti berpengaruh signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Savitri dan Imansyah (2024) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir (X_2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi $Y = 20,463 + 0,488X_2$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pengembangan karir meningkatkan kinerja sebesar 0,488 satuan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,366 menunjukkan kontribusi pengembangan karir sebesar 36,6% terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan thitung 6,222 > ttabel 1,668 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian Enggowa et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linear berganda $Y = 0,935 + 0,487X_1 + 0,488X_2$ menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah pengaruh positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa 74,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama. Hasil uji F menunjukkan Fhitung $98,731 > Ftabel 3,14$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian Maswaldian dan Maulana (2025) yang juga menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi Kota Depok. Hasil ini dibuktikan

dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX_1$ yaitu $Y = 19.966 + 0,487 X_1$. Dalam persamaan ini dapat dijelaskan bahwa terdapat arah pengaruh positif Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,618. Maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi ini termasuk dalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) kuat. nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,382. Maka dapat disimpulkan bahwa secara besarnya kontribusi Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,2% dan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Uji hipotesis secara persial pada Tabel 4.28, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,441, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($6,441 > 1,668$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima,

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi Kota Depok. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = a + bX_1$ yaitu $Y = 20.463 + 0,488 X_1$. Dalam persamaan ini dapat dijelaskan bahwa terdapat arah pengaruh positif Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,605. Maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi ini termasuk dalam interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan
3. Kinerja Pegawai (Y) kuat. nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,366. Maka dapat disimpulkan secara besarnya kontribusi Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,6% dan sisanya 63,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil uji hipotesis nilai t hitung sebesar 6,222, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($6,222 > 1,668$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat Pengaruh Silmultan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi Kota Depok. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = a + bX_1 + bX_2$ yaitu $Y = 0.935 + 0,487 X_1 + 0,488 X_2$. Dalam persamaan ini dapat dijelaskan bahwa terdapat arah pengaruh positif Pelatihan (X_1) Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,866. Maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi ini termasuk dalam interval 0,80 – 0,1000 dengan tingkat hubungan antar variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) memiliki tingkat hubungan kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,749. Maka dapat disimpulkan secara besarnya kontribusi Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 98,731, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,14 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($98,731 > 3,14$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

1. Dari hasil responden pada variabel pelatihan diperoleh nilai terendah dengan rata-rata terendah 3,87 pada indikator metode pelatihan pada pertanyaan nomor 4. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diterapkan belum sepenuhnya optimal atau belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawai, instansi disarankan agar instansi melakukan evaluasi terhadap metode pelatihan yang digunakan, baik dari segi pendekatan pembelajaran, media yang digunakan, maupun kesesuaian materi dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.
2. Dari hasil responden pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai terendah dengan rata-rata terendah 3,86 pada indikator masa kerja terdapat pada pernyataan nomor 10. Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja belum sepenuhnya dianggap sebagai faktor yang memberikan peluang yang adil dalam pengembangan karir pegawai, instansi disarankan untuk menyusun sistem pengembangan karir yang lebih transparan dan berbasis kompetensi, sehingga tidak hanya mempertimbangkan masa kerja.
3. Dari hasil responden pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,49 terdapat pada indikator ketepatan waktu pada pernyataan nomor 5. Hal ini menunjukkan bahwa aspek ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan masih perlu ditingkatkan, instansi disarankan untuk memperkuat pengawasan, pengendalian, serta manajemen waktu kerja pegawai. Penerapan sistem monitoring kinerja berbasis target waktu, evaluasi berkala, serta pemberian reward and punishment secara proporsional dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Anang Firmansyah, Budi W dan Mahardika. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Arikunto. (2017). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 64–69.CV Mandar Maju.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 27.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan. M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., & Ahdiyat, M. (2023). Model-model pelatihan dan pengembangan SDM. Penerbit Widina.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, N., & Sri Hartati. (2019). Kebijakan Pendidikan di Indonesia. Penerbit Bumi Aksara
- Rivai Veithzal (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rivai, Z. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dalam Jurdi, F. (2017). Judul Buku Jurdi. [hal. 234]. Kota
Penerbit: Penerbit Jurdi
- Santoso, S. (2019). Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Shaito, Fadel. (2019). Career Development: An
Overview.10.13140/RG.2.2.14081.81760.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

- Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 161- 171.
- Fahrizal Efendi, dan Sulaeman Mar'i. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengurusan Retribusi Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajeme Dan Bisnis*. Vol 1. No 3. Hal. 99 – 108.
- Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol, 2(1), 45–53.
- Irawan, S. E., Kristiawati, I., Prastyorini, J., Widyawati, N., Perak, J., No, B., Utara, P., Cantian, K. P., & Timur, J. (N.D.). Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt Pal Indonesia 4 : Apakah Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pal 5 . Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pal Indonesia 1–15.
- Jufrizen, J, Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186
- Lisa Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Maswaldian, M. G., & Maulana, J. (2025). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

- PT SMART MULTI FINANCE KABUPATEN TANGERANG. *Jurnal Intellectus Cendekia*, 2(8), 15343-15355.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Job Training, Motivation and Career Development Influence on Employee Performance at Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154.
- Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Muljadi, M. (2023). The Influence Of Career Development On Teacher Performance At Binong Permai Smp. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 48-58.
- Nurul, S. N. Z., Meutia, R., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Socfindo. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 9–18.
- Prabowo, B., & Tika Kristina Hartuti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 119–128.
- Puspanegara, A., Azzahra, A. C., & Sutandi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 15(01), 277–283.
- Saputri, R. I., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1), 9-14
- Satriana, R. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GEOLOGI (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Sina, Ibnu. "Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan." *Journal of research and publication innovation* 1.4 (2023): 1128-1139.
- Sukaesih, S., & Savitri, S. I. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELEMARKETING DI PT ASURANSI ALLIANZ BUMI SERPONGDAMAI. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2125- 2135.
- Wahidiah, S., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 518-525.
- Wiwin, W., Hineo, R., & Monoarfa, V. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 251-259.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.