

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fahmi Susanti¹; Sudarman Zai²

Universitas Pamulang, Email : dosen02024@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.9, No.1, November 2025
 Halaman : 60 - 67

ISSN (online) : 2599-171X
 ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Pengembangan Karir; Pelatihan Kerja; Kinerja

JEL. classification : M31

Permalink:

DOI: 10.32493/frkm.v9i1.52818

Article info :

Received : Agustus 2025
 Revised : Oktober 2025
 Accepted : November 2025

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM
 JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
 Selatan – Banten
 Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
 e-mail : forkamma@unpam.ac.id

ABSTRACT

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dikota depok, baik secara parsial maupun secara simultan. Respondennya adalah 60 orang pegawai, metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, data di kumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abstract. This study aims to determine the influence of career development and job training on employee performance at the transportation office in the city of Depok, both partially and simultaneously. The respondents were 60 employees, a descriptive analysis method with a quantitative approach, data was collected through a questionnaire. The results of this research show that career development has a significant influence on employee performance. Job training has also been proven to have a significant effect on employee performance. Simultaneously, career development and job training have a significant effect on employee performance.

A. PENDAHULUAN

Dinas perhubungan adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan. Tugas pokok Dinas Perhubungan berdasarkan undang-undang nomor 22 Tahun 2021 tentang lalu lintas dan angkutan jalan dan peraturan menteri perhubungan nomor 18 tahun 2015 tentang organisasi dan kerja kementerian perhubungan. Hal hal yang menjadi tugas pokok lembaga pemerintahan salah satu dinas perhubungan menjalankan perumusan kebijakan teknis, menyusun rencana penyelenggaraan perhubungan di daerah, melakukan pembinaan dan pengawasan di setiap daerah. Jika dalam sebuah permasalahan salah satu adalah dinas perhubungan kota Depok untuk mengembangkan diri bagaimana meningkatkan kemampuan teknis secara teoritis dan konseptual melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Salah satu permasalahan dalam dinas perhubungan kota Depok terbatasnya kualitas, kuantitas, standar kompetensi SDM Transportasi, Kurangnya investasi infrastruktur transportasi, kemacetan lalu lintas. Sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan karir agar kedepannya bisa dikembangkan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja.

Rumusan masalah penelitian ini : 1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Depok? 2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Depok? 3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Depok?

Manfaat diharapkan dari penelitian ini Adalah : 1. Penelitian ini dapat membantu meningkatkan pemahaman tentang bagaimana dinas perhubungan kota Depok dapat merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir dan pelatihan kerja yang efektif. 2. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir dan pelatihan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Pekerjaan itu memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting dari pada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal.

Pelatihan Kerja

Pelatihan bukanlah tujuan, tetapi alat manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan, yang merupakan bisnis tertinggi dan tanggung jawab orang yang bertanggung jawab. Pelatihan ini dapat menyebabkan perubahan dalam sikap karyawan, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Dan pelatihan harus dilakukan terus menerus untuk beradaptasi dengan perkembangan sains saat ini. Pelatihan adalah interproses yang berguna dan individu yang terlatih dan proaktif dalam keberhasilan pelatihan mereka sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja

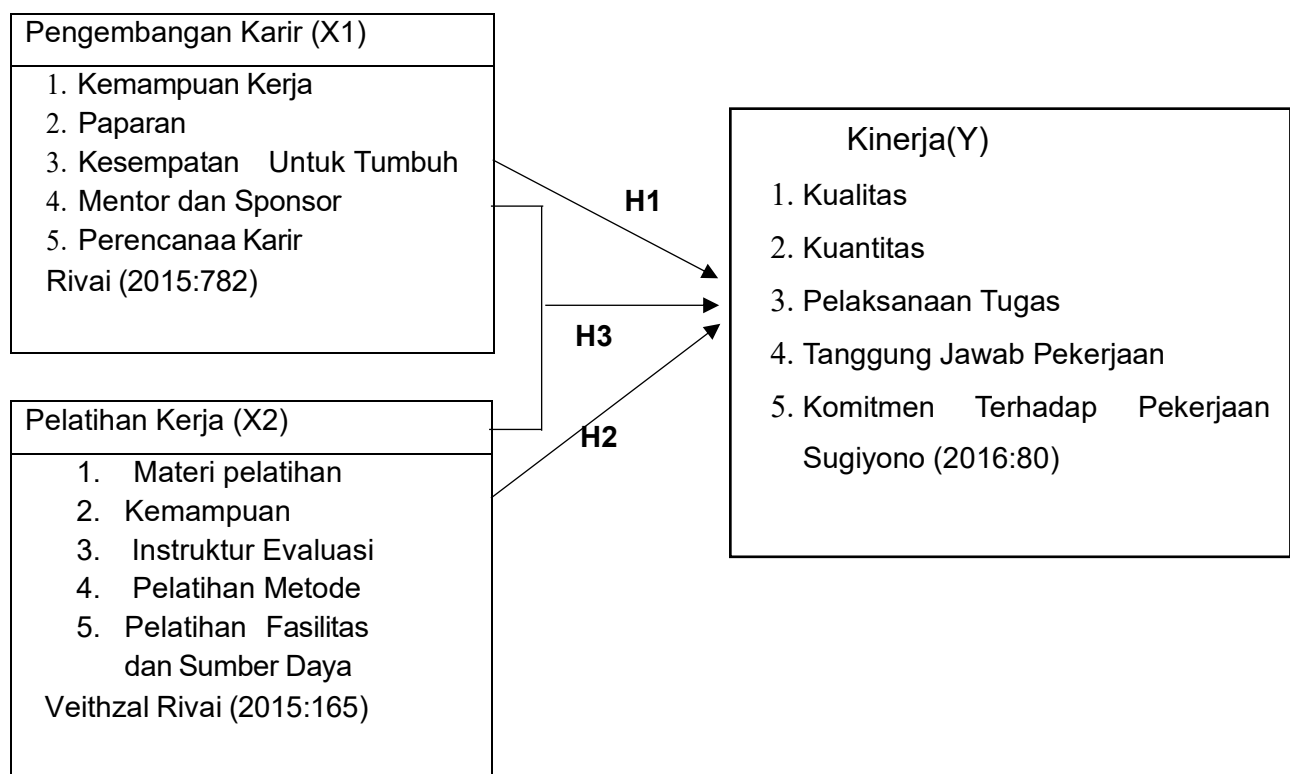
Kinerja merupakan hasil kerja nyata dari upaya atau tindakan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan pencapaian terhadap tujuan atau target,

kinerja melibatkan proses dan pemataun serta evaluasi untuk menilai sejauh mana aktivitas yang di lakukan selaras dengan standar atau sasaran organisasi.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan pengujian dari teori atau hipotesis melalui perhitungan statistik dengan melakukan pengukuran secara linier serta menjelaskan hubungan secara kausal antara variabel, dimana hasil yang akan keluar adalah diterima atau ditolak. Penelitian ini membahas tentang pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota depok.

Kerangka Teoritis



Gambar 1 Kerangka Berfikir

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

No.	Variabel	Kriteria	Keterangan
1	Pengembangan Ka.rir (X ₁)	r hitung > r tabel	Valid
2	Pelatihan Kerja (X ₂)	r hitung > r tabel	Valid
3	Kinerja (Y)	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V. 26

Pada tabel 1 diatas menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan valid dengan kriteria r hitung $>$ dari r tabel.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Chronbach Alfa	Satandar Chronbach Alfa	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X_1)	0.875	0.60	Reliabel
2	Pelatihan Kerja (X_2)	0.897	0.60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.857	0.60	Reliabel

Sumber: Data yang di olah SPSS V. 26

Pada tabel 2 terbukti bahwasanya semuanya variable dinyatakan reliabel dengan nilai Chronbach Alfa diatas nilai standar yaitu 0.60.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Ujnormalitas dengan Kolmogorovsmirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	60
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.11845788
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.123
	Negative	-.135
	Test Statistic	.135
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.008 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah SPSS. V.26

Berdasarkan pengujian pada tabel 3 diatas, di peroleh nilai signifikasi (0,200- 0,008), artinya telah memenuhi asumsi normalitas karena data terdistribusi dengan normal, dengan kriteria nilai sig $>$ 0.05.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model	Unstandardized		Standardized					
	Coefficients		Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.448	1.591		.910	.367			
X1	.305	.151	.231	2.023	.048	.365	2.740	
X2	.807	.140	.657	5.749	.000	.365	2.740	

a. Dependent Variable: Y

sumber: Data yang diolah SPSS V. 26

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, dapat dinyatakan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas dengan kriteria nilai VIF < dari 10.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	1.448	1.591		.910	.367	
PENGEMBANGAN KARIR	.305	.151	.231	2.023	.048	
PELATIHAN KERJA	.807	.140	.657	5.749	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber: Data yang diolah SPSS V. 26

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 diatas, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = 1.448 + 0.305 X1 + 0.807 X2$.

Dari persamaan di atas dapat di simpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 1.448 dapat di artikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X1) dan pelatihan kerja (X2) tidak di pertimbangkan maka kinerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 1.448 point.

Pengembangan karir (X1) sebesar 0.305 di artikan apa bila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel pengembangan karir (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0.305 point.

Pelatihan kerja (X2) sebesar 0.807 di artikan apa bila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X1), maka setiap perubahan 1unit pada variabel pelatihan kerja (X2), maka mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0.807 point

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel (X1) & (X2) Terhadap variable (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.853 ^a	.728	.718	1.918	.728	76.279	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: data yang diolah dengan SPSS V.26

Tabel 6 membuktikan bahwa hubungan variabel X1 dan X2 dengan Y sangatlah kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai R = 0,853, Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00, yaitu sangat kuat

Hasil Uji Hipotesis T

Tabel 7 Hasil Uji t Pengembangan Karir Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.409	1.937		1.760	.084
	PENGEMBANGAN KARIR	.995	.113	.755	8.773	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS V.26

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel yaitu 8.773 > 1.678. sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji t Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.773	1.488		1.864	.067
	PELATIHAN KERJA	1.033	.087	.842	11.872	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS V.26

Tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $11.872 > 1.678$. sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis F

Tabel 9 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.275	2	280.638	76.279	.000 ^b
	Residual	209.708	57	3.679		
	Total	770.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS V. 26

Tabel 9 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $76.279 > 3.158$. sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja (Y) pada dinas perhubungan di kota depok. Hal ini diperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8.773 > 1.678$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima yang menandakan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada dinas perhubungan di kota depok.

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada dinas perhubungan di kota depok. Hal ini diperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11.872 > 1.678$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dinas perhubungan di kota depok.

Pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan di kota depok. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $> t$ tabel ($76.279 > 3,158$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan di kota depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, K., Aff.andi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Serang. Jurnal Ekonomi Efektif. penjurnal.unpam.ac.id
- Karim A. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Intelektual Manifes Media. Bandung, Bali.
- Kurniawati E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Nasya Expanding Management. Jawa Tengah
- Mujahida S. (2018) Pengantar Manajemen. CV. Sah Media. Makasar
- Mujito (2023) Pengantar Manajemen Memahami Konsep Dasar Manajemen secara mudah. Edu Publisher. Tasikmalaya.
- Nugroho Y. A. B. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori Dan Aplikasi.
- Nupin I. S. (2021). Pola Pengembangan Karir Pustakawan Melalui Motivasi Kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional. CV. Adanu Abimata. Indramayu.
- Susanti, F. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. Jurnal Semarak, 1(3), 39-48.
- Susanti, F., & Alif, R. N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah Ii Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 1783-1795.