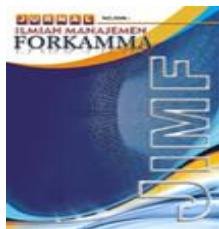


## Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fahmi Susanti<sup>1</sup>; Sudarman Zai<sup>2</sup>

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](mailto: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 mentri 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 didaerah, melakukan pembinaan dan pengawasan disetiap 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 permasalah 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 di.nas 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 pengembang karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang di pelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting dari pada aktivitas pengembangan yang di rencanakan 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 di lakukan 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

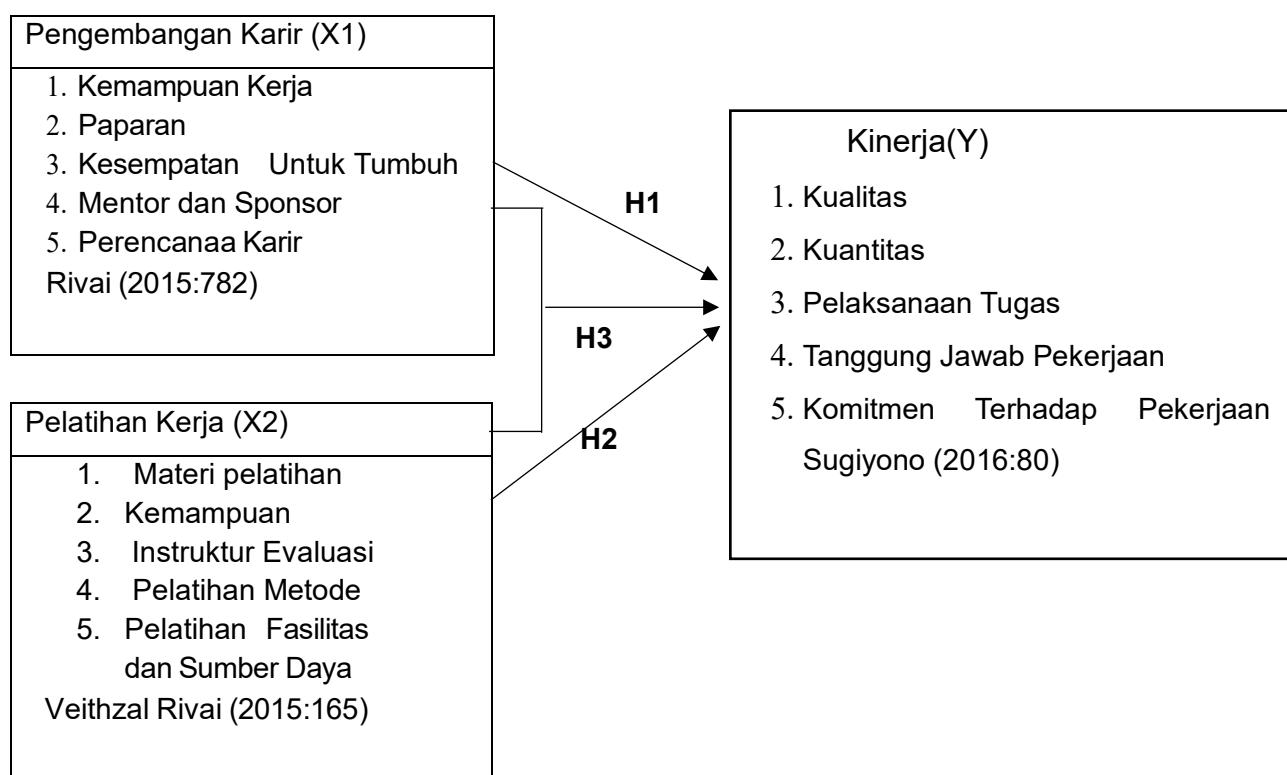
Kinerja merupakan hasil kerja nyata dari upaya atau tindakan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang di ukur berdasarkan pencapaian terhadap tujuan atau target,

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 Karir (X <sub>1</sub> )	r hitung > r tabel	Valid
2	Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	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  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### **Hasil Uji Reabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data**

No.	Variabel	Chronbatch Alpa	Satandar Chronbatch Alpa	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 diolah SPSS V. 26*

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

### **Hasil Uji Normalitas**

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

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

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 signifikansi (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**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.		
	Coefficients	Std.	Beta	Error				
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**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Beta	Error		
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

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 diatas, maka dapat di peroleh persamaan regresi  $Y = 1.448 + 0.305 X_1 + 0.807 X_2$ .

Dari persamaan di atas dapat di simpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 1.448 dapat di artikan bahwa jika variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) tidak di pertimbangkan maka kinerja ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 1.448 point.

Pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0.305 di artikan apa bila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1unit pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja ( $Y$ ) sebesar 0.305 point.

Pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.807 di artikan apa bila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1unit pada variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ), 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 Square	Std. Error			Change Statistics				
		R	Adjusted R Square	of the Estimat e	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.853 <sup>a</sup>	.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<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardize d			
	B	Std. Error	Beta	Coefficient	t	Sig.	
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<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardize d			
	B	Std. Error	Beta	Coefficient	t	Sig.	
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<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Hasil Uji Hipotesis F**

**Tabel 9 Hasil Uji F Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	561.275	2	280.638	76.279	.000 <sup>b</sup>
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<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> 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<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) pada dinas perhubungan di kota depok. Hal ini di perkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(8.773 > 1.678)$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima yang menandakan bahwa pengembangan karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada dinas perhubungan dikota depok.

Secara parisal terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) pada dinas perhubungan di kota depok. Hal ini di perkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(11.872 > 1.678)$ . Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang menandakan bahwa pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dinas perhubungan di kota depok.

Pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan di kota depok. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel ( $76.279 > 3.158$ ) dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, artinya secara simultan pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dikota depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, K., Affandi, 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.