

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II KOTA TANGERANG SELATAN

Diah Yuna ^{*1}
Sutrisno ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Tangerang Selatan

*e-mail : diahyuna66@gmail.com¹ dosen00035@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 80 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 20,125 + 0,530X_1$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 28,9. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 25,202 + 0,388X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 19,6%. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = 12,025 + 0,449X_1 + 0,288X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,5%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat meningkatkan kualitas program pelatihan serta menyusun sistem pengembangan karir yang lebih terstruktur guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan karir, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance at the Regional II Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics (BMKG) in South Tangerang City. This research uses a quantitative approach with an associative research design to examine the influence between variables. The population in this study consists of all employees of the Regional II Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics in South Tangerang City, totaling 80 employees. The sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population is used as the research sample. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. The results of the study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 20.125 + 0.530X_1$, and a contribution of 28.9%. Career development also has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 25.202 + 0.388X_2$, and a contribution of 19.6%. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 12.025 + 0.449X_1 + 0.288X_2$, with a contribution of 62.5%. Based on these findings, it can be concluded that training and career development play an important role in improving employee performance. Therefore, the institution is expected to enhance the quality of training programs and develop a more structured career development system to support sustainable improvements in employee performance.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan. Agar aktivitas manajemen berjalan efektif, instansi perlu memiliki pegawai dengan kualitas yang baik. Masing-masing pegawai memberikan kontribusi yang berbeda sesuai dengan peran dan fungsinya, namun semuanya saling berkaitan untuk mendukung kelancaran aktivitas dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sistem pengendalian manajemen yang efektif, yang memastikan para manajer atau pimpinan unit kerja mampu menggerakkan pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan dan pengembangan karier. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas pegawai, sementara Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi.

Selain itu, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2022 memberikan pedoman penyelenggaraan pelatihan teknis perencanaan dan pengembangan PNS, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur sipil negara.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas utama dalam melakukan pengamatan, analisis, dan penyebaran informasi mengenai meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika di Indonesia. Sebagai organisasi yang berperan penting dalam memberikan data dan informasi cuaca serta iklim kepada masyarakat, BMKG dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan semakin berkembangnya teknologi dalam bidang meteorologi dan klimatologi, BMKG perlu memastikan bahwa sumber daya manusianya memiliki keterampilan yang terus diperbarui agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan memberikan layanan yang optimal bagi masyarakat.

Dalam menghadapi tantangan global dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, BMKG telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan dan pengembangan karier bagi pegawai. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial pegawai agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BMKG. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di BMKG guna mengetahui sejauh mana efektivitas program tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Dengan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan BMKG dapat meningkatkan kualitas pegawainya secara maksimal. Pelatihan dan pengembangan karier menjadi salah satu upaya penting untuk menggali potensi pegawai, meningkatkan kompetensi, serta menciptakan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika lingkungan kerja. Strategi pengembangan pegawai yang efektif akan memperkuat daya saing organisasi, mempercepat pencapaian visi dan misi lembaga, serta memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sebagai institusi pemerintah non-kementerian yang berperan strategis dalam menyediakan informasi cuaca, iklim, dan geofisika, BMKG memiliki tanggung jawab besar terhadap keselamatan masyarakat dan keberlangsungan berbagai sektor pembangunan. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai merupakan suatu keharusan. Kinerja pegawai BMKG dapat dilihat dari indikator seperti kecepatan dan akurasi penyampaian informasi, kualitas analisis data cuaca dan gempa, serta kemampuan teknis dalam pengoperasian peralatan canggih yang mendukung sistem pemantauan dan peringatan dini. Penelitian oleh Bonggoibo et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BMKG, terutama dalam mendukung

pelaksanaan tugas teknis dan pelayanan informasi publik secara efektif dan efisien (Bonggoibo et al., 2024).

Menurut Mangkunegara (2020:67) “mengungkapkan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dalam mengukur kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan menggunakan penilaian kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu, dapat dimaknai sebagai hasil dari evaluasi kerja yang diberikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja pegawai dapat menjadi acuan terhadap kerja yang dihasilkan, apakah hasil kerja tersebut baik ataupun tidak. Terdapat 4 aspek yang dinilai: kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Adapun data pendukung penilaian kinerja pegawai pada Balai Penilaian kinerja pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan:

Pada indikator kualitas pekerjaan, diperoleh nilai sebesar 85 pada tahun 2022, 82 pada tahun 2023, dan 80 pada tahun 2024, dengan rata-rata sebesar 82,33. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja pegawai tergolong baik, meskipun terdapat kecenderungan penurunan nilai dari tahun ke tahun yang perlu mendapat perhatian manajemen.

Indikator kuantitas kerja menunjukkan nilai 83 pada tahun 2022, meningkat menjadi 87 pada tahun 2023, kemudian menurun menjadi 80 pada tahun 2024. Rata-rata indikator ini sebesar 83,33 dan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai secara umum sudah memenuhi standar yang ditetapkan organisasi.

Selanjutnya, indikator pelaksanaan tugas memperoleh nilai 73 pada tahun 2022, meningkat menjadi 81 pada tahun 2023, dan sedikit menurun menjadi 78 pada tahun 2024, dengan rata-rata sebesar 77,33, indikator ini memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga dapat menjadi aspek yang perlu ditingkatkan dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai.

Sementara itu, indikator tanggung jawab menunjukkan nilai yang relatif stabil, yaitu 86 pada tahun 2022, 85 pada tahun 2023, dan 80 pada tahun 2024, dengan rata-rata sebesar 83,67. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Secara keseluruhan, hasil penilaian kinerja pegawai selama periode 2022–2024 menunjukkan bahwa keempat indikator berada dalam kategori baik. Namun demikian, nilai rata-rata yang belum mencapai target 100% mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja melalui program pelatihan dan pengembangan karir agar kinerja pegawai dapat meningkat ke kategori sangat baik.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Maya Rachmatika, 2019) dapat diukur yaitu:

- a) Kuantitas Kerja,
- b) Kualitas Kerja,
- c) Kerjasama,
- d) Tanggungjawab,
- e) Inisiatif.

Dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

Setiap instansi pemerintah termasuk BMKG harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal dan dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ketika capaian kinerja karyawan mengalami penurunan, terdapat beberapa 397erusa yang patut disoroti, salah satunya 397erusa kurang efektifnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tanpa adanya pelatihan yang memadai dan berkelanjutan, kemampuan karyawan cenderung stagnan dan tidak mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi yang dinamis, khususnya dalam konteks kerja BMKG yang erat kaitannya dengan teknologi dan data.

Pelatihan yang tepat dan relevan akan memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, karena pelatihan membekali karyawan dengan pemahaman dan keahlian baru yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Sejalan dengan pendapat Simamora (2020:273) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan organisasi.

Pelatihan yang kurang tepat sasaran atau tidak sesuai dengan kebutuhan kerja di BMKG dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya kesalahan kerja, dan lambannya respons terhadap dinamika pekerjaan. Hal ini diperparah jika pelatihan hanya bersifat formalitas tanpa evaluasi yang menyeluruh terhadap efektivitas dan hasilnya.

Kondisi tersebut tentu berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketika pelatihan tidak mampu menjawab kebutuhan pengembangan kompetensi, maka karyawan akan kesulitan beradaptasi dengan tantangan dan beban kerja yang terus berkembang. Padahal, dalam institusi seperti BMKG yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan pemahaman teknis tinggi, pelatihan menjadi kunci utama untuk mendukung produktivitas dan akurasi kerja.

Oleh karena itu, pelatihan yang efektif dan berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama bagi pimpinan maupun bagian pengembangan sumber daya manusia di BMKG. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan mampu mengembangkan potensi dirinya, meningkatkan kepercayaan diri, dan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada indikator peserta pelatihan, hanya 12 pegawai (30%) yang menyatakan peserta berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan, sementara 28 pegawai (70%) menyatakan tidak. Data ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi aktif peserta masih tergolong rendah dan menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian lebih.

Selanjutnya, pada indikator materi, sebanyak 24 pegawai (60%) menyatakan bahwa isi materi pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan 16 pegawai (40%) menyatakan belum sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa materi sudah relevan, meskipun masih ada yang menilai perlu adanya penyesuaian lebih lanjut.

Pada indikator metode pelatihan, 21 pegawai (52%) menyatakan metode yang digunakan sudah sesuai untuk mendukung pemahaman, sedangkan 19 pegawai (48%) menyatakan belum sesuai. Persentase ini menunjukkan bahwa efektivitas metode pelatihan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pemahaman pegawai secara lebih optimal.

Terakhir, pada indikator tujuan pelatihan, sebanyak 19 pegawai (48%) menyatakan bahwa sasaran pelatihan mampu mendukung peningkatan kompetensi kerja, sedangkan 21 pegawai (52%) menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum merasakan dampak langsung pelatihan terhadap peningkatan kompetensi kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan bahwa meskipun beberapa aspek pelatihan sudah dinilai cukup baik, masih terdapat beberapa indikator, khususnya partisipasi peserta dan pencapaian tujuan pelatihan, yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

Pada indikator kemampuan kerja, sebanyak 14 pegawai (35%) menyatakan bahwa peningkatan kemampuan kerja dijadikan sebagai dasar dalam jenjang karir yang lebih tinggi, sedangkan 26 pegawai (65%) menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum merasakan adanya keterkaitan yang jelas antara peningkatan kemampuan kerja dengan pengembangan jenjang karir, sehingga aspek ini menjadi indikator dengan nilai terendah.

Pada indikator exposure, sebanyak 23 pegawai (56%) menyatakan bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki di tempat kerja, sementara 17 pegawai (44%) menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa

kesempatan bagi pegawai untuk menampilkan potensi dan kemampuannya sudah mulai diberikan, namun masih belum merata dirasakan oleh seluruh pegawai.

Selanjutnya, pada indikator kesetiaan organisasi, sebanyak 22 pegawai (55%) menyatakan bahwa loyalitas pegawai dihargai melalui pemberian kesempatan pengembangan karir, sedangkan 18 pegawai (45%) menyatakan tidak. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memberikan perhatian terhadap loyalitas pegawai, meskipun masih terdapat pegawai yang merasa penghargaan tersebut belum optimal.

Pada indikator mentor dan sponsor, sebanyak 18 pegawai (45%) menyatakan bahwa bimbingan yang diberikan oleh mentor membantu dalam mengembangkan karir, sementara 22 pegawai (55%) menyatakan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa peran mentor dan sponsor dalam mendukung pengembangan karir pegawai masih belum berjalan secara maksimal.

Terakhir, pada indikator kesempatan untuk tumbuh, sebanyak 19 pegawai (47%) menyatakan bahwa organisasi memberikan kesempatan promosi bagi pegawai yang berprestasi, sedangkan 21 pegawai (53%) menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya merasakan adanya peluang yang jelas dan adil untuk berkembang dan memperoleh promosi.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai masih memerlukan perhatian khusus, terutama pada aspek kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karir di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan berada dalam kategori baik. Meskipun demikian, adanya penurunan persentase pada indikator kemampuan kerja dan kesempatan untuk tumbuh memperlihatkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi dan sistem promosi yang lebih adil serta transparan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi telah menunjukkan upaya positif dalam mendukung pengembangan karir pegawai melalui berbagai aspek seperti peningkatan kemampuan, bimbingan dari mentor, serta penghargaan terhadap loyalitas. Namun, agar hasilnya lebih optimal, diperlukan strategi lanjutan dalam menciptakan sistem pengembangan karir yang lebih inklusif, transparan, dan berkelanjutan agar seluruh pegawai dapat merasakan manfaat yang sama serta termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang terdapat di atas, maka penulis menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1
Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89160986
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,065
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

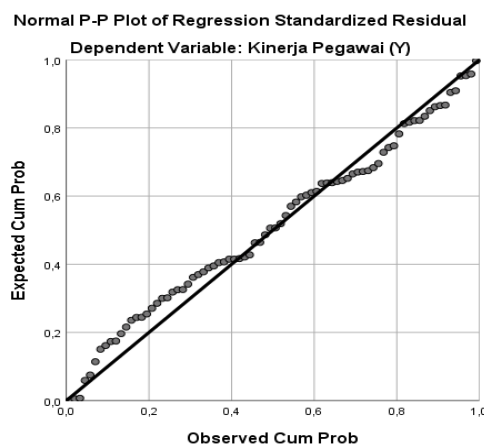
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 4.1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance

1 (Constant)	12,025	4,050		2,969	,004		
Pelatihan (X1)	,449	,091	,455	4,952	,000	,937	1,067
Pengembangan Karir (X2)	,288	,080	,329	3,585	,001	,937	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Pelatihan sebesar 0,937 dan Pengembangan karir sebesar 0,937 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel Pelatihan sebesar 1,067 dan variabel Pengembangan karir sebesar 1,067 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625 ^a	,391	,375	3,942	1,709

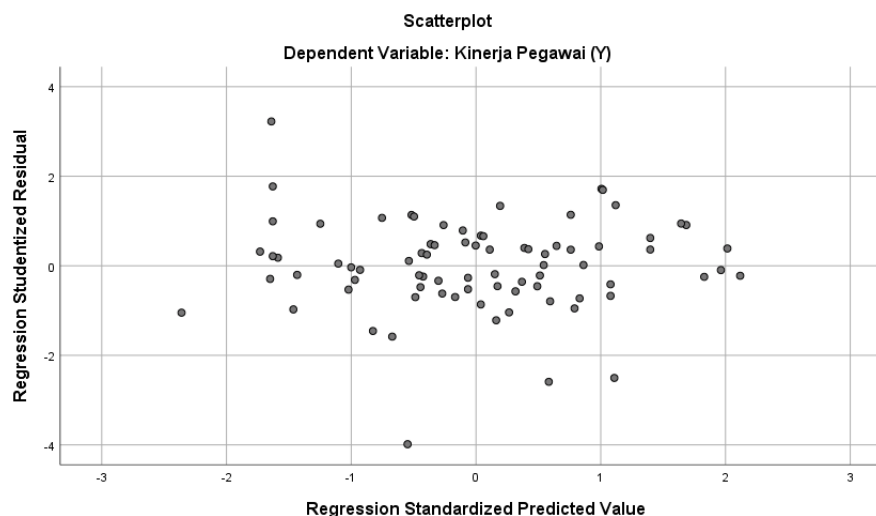
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,709 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 4.2 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.2.4 Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.4

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,125	3,607		5,579	,000
Pelatihan (X1)	,530	,094	,537	5,628	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,125 + 0,530X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,125 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 20,125 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,530 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,530 poin.

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,202	3,483		7,236	,000
Pengembangan Karir (X2)	,388	,089	,443	4,366	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,202 + 0,388X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,202 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 25,202 poin.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,388 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,388 poin.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Regresi Berganda Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,025	4,050		2,969	,004
Pelatihan (X1)	,449	,091	,455	4,952	,000
Pengembangan Karir (X2)	,288	,080	,329	3,585	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,025 + 0,449X_1 + 0,288X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,025 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,025 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,449 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,449 poin.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,288 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan kari (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,288 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.7

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184)

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Pelatihan (X_1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X_1)	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sedang**.

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Pengembangan Karir (X_2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengembangan Karir (X_2)	Pearson Correlation	1	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,391	,375	3,942

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,289	,280	4,231

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,289 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 28,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-28,9\%) = 71,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,186	4,497

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,196 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 19,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-19,6\%) = 80,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,391	,375	3,942

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,625 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan

pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-62,5\%)=37,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variable pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha, df \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2),$$

Maka diperoleh $(80-2) = 78$, maka $t_{tabel} = 1,991$ (t_{tabel} terlampir) Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

1) Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,125	3,607	5,579	,000
	Pelatihan (X_1)	,530	,094	,537	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,628 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

2) Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.15

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,202	3,483	7,236	,000

Pengembangan Karir (X2)	,388	,089	,443	4,366	,000
-------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,366 > 1,991$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 4.16

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,574	2	383,287	24,668	,000 ^b
	Residual	1196,426	77	15,538		
	Total	1963,000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24,688 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,000$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Total *mean* skor variabel pelatihan adalah sebesar 3,80 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 28% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 34% memberikan jawaban setuju (B), namun masih ada responden sebanyak 28% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 8% memberikan jawaban tidak setuju (TB), dan sebanyak 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pengembangan karir

Total *mean* skor variabel pengembangan karir adalah sebesar 4,07 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pengembangan karir yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 39% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 36% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 19% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 5% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 1% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Total *mean* skor variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,88 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja pegawai yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 35% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 33% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 20% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 10% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 2% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif.

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,125 + 0,530X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,289 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 28,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-28,9\%) = 71,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hasil Uji t nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,628 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2020) dengan judul Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan Kesimpulan pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$, angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,746 > 1,980)$, hal ini diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Muhamad Ridwan (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada toko MR market. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan Kesimpulan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi adalah sebagai berikut : $Y = 13.551 + 0.580X$ Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.220 > 2.010$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,202 + 0,388X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,196 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 19,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-19,6\%) = 80,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hasil Uji t nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,366 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sisilia Imaculata Seku, Struce Andriyani (2023) dengan judul penelitiannya Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende) Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,934 + 0,592X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Yuniar Yusup, Romat Saragih (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan Kesimpulan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,037 + 0,647X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 57,8%. serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,025 + 0,449X_1 + 0,288X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,625 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 62,5\%) = 37,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,688 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,000$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Khozimah Akbari, Rahmayanti Tumanggor (2025) dengan judul penelitiannya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Citra Arafik Medika (Rumah Sakit Citra Arafik Kota Depok). Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. dengan kontribusi pengaruh sebesar sebesar 42,0% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,437 > 3,050$).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alsya Putri Wulantika, Derita Qurbani (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Pamulang. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,514 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. dengan kontribusi pengaruh sebesar sebesar 42,0% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,437 > 3,050$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kuantitatif mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,125 + 0,530X_1$, nilai korelasi sebesar 0,537 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 28,9 dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,628 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 25,202 + 0,388X_2$. nilai korelasi sebesar 0,443 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,366 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
3. Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,025 + 0,449X_1 + 0,288X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,625 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 45,1%

dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,688 > 3,12)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian.

Penelitian yang dilakukan ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 80 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

Saran.

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Penjelasan yang diberikan instruktur selama pelatihan mudah dipahami oleh peserta." dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,06. Oleh karena itu, disarankan agar instansi meningkatkan kualitas penyampaian materi pelatihan dengan memastikan instruktur menggunakan bahasa yang sederhana, sistematis, dan disesuaikan dengan latar belakang peserta. Selain itu, penggunaan contoh kasus yang relevan dengan kondisi kerja serta metode pelatihan yang lebih interaktif diharapkan dapat membantu peserta memahami materi dengan lebih baik.
2. Pengembangan karir pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu "Kompetensi individu berperan penting dalam mendukung proses perkembangan karir." dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,10. Untuk lebih baik lagi disarankan agar instansi lebih memperhatikan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang berkelanjutan, pembinaan teknis, serta pemberian kesempatan pengembangan diri yang selaras dengan kebutuhan jabatan dan jalur karir yang tersedia sehingga benar-benar mendukung pengembangan karir.
3. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai menunjukkan mutu yang baik dan memuaskan." dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,23. Untuk lebih baik lagi instansi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas tersebut melalui pemberian umpan balik kinerja secara berkala, penghargaan atas pencapaian kerja, serta penyediaan fasilitas dan dukungan kerja yang memadai agar kinerja pegawai tetap optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing Cetakan ke-5). Jakarta: Bumi Aksara.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama. Revisi). Alfabeta.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, T. N. B. (2020). Pengenalan kewirausahaan digital di masa pandemi melalui kegiatan fotografi. *Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis*, 26(2), 91–100.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. Bilson (2020) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian* (hal. 52).
- Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi)
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Universitas PGRI Sumatera Barat.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Jurnal:

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1(2), 125-137.
- Jafar, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa)*. Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5(1), 1-9.
- Kosali, A. Y. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. Tirtayasa Ekonomika, 18(2), 114-147.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). *Pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(1).
- Septiyana, B. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 363-370.
- 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.
- Ridwan, M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market*. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 1(3), 1-8.
- Yusup, A. Y., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(1), 208-215.
- Ma'ruf, T., & Kristanto, Y. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(4), 7196-7202.
- Akbari, K., & Tumanggor, R. (2025). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ARAFIQ MEDIKA (RUMAH SAKIT CITRA ARAFIQ KOTA DEPOK)*. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(2), 2133-2147.
- Wulantika, A. P., & Qurbani, D. (2024). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG PAMULANG*. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 1(9), 5628-5642.
- Sutrisno, S., & Indrawan, Y. W. (2021). *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri diTangerang*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 464. Universitas Pamulang
- Akbari, K., & Tumanggor, R. (2025). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ARAFIQ MEDIKA (RUMAH SAKIT CITRA ARAFIQ KOTA DEPOK)*. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(2), 2133-2147. Universitas pamulang
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang*. Pengaruh Jurnal Ekonomi Efektif, 1(4), 332. Universitas pamulang