

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH VIII JAKARTA 1Zahra Maulani¹, Natal Indra², Mega Harti³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
InformatikaZahramaulani141@gmail.com¹, natal.nia@bsi.ac.id², mega.mgi@bsi.ac.id³**Abstract**

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals and can be improved through training and career development. This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance at PT. Pegadaian Regional Office VIII Jakarta 1. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 47 employees selected through a total sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance ($t = 8.927$; $p = 0.000$), as did career development ($t = 7.368$; $p = 0.000$). Simultaneously, both variables had a positive and significant effect on employee performance ($F = 95.603$; $p = 0.000$). The Adjusted R Square value of 0.804 indicates that 80.4% of the variation in employee performance can be explained by training and career development, while the remaining variation is influenced by other factors. This study concludes that training and career development are important factors in improving employee performance. Therefore, companies need to optimize both programs continuously to enhance employee competencies, productivity, and the achievement of organizational goals.

Keywords: training, career development, employee performance.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 47 karyawan melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 8,927$; $p = 0,000$), demikian pula pengembangan karir ($t = 7,368$; $p = 0,000$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 95,603$; $p = 0,000$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,804 menunjukkan bahwa 80,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kedua program tersebut secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan.

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak yang menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana melalui berbagai upaya yang mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Metris dan Awaluddin (2024), Ramayani et al. (2023), Wijaya dan Siregar (2025), serta Amelia et al. (2022) menjadi rujukan dalam pembahasan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, termasuk pelatihan dan pengembangan karier.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Gustiana (2022) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu menjalankan tugas secara lebih optimal. Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, mengembangkan kompetensi, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Pelaksanaan pelatihan juga perlu memperhatikan keteraturan program, kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, metode penyampaian, dan pemerataan kesempatan bagi karyawan. Dengan demikian, keberhasilan pelatihan tidak hanya dilihat dari terlaksananya program, tetapi juga dari relevansi materi dan manfaat yang dirasakan karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Selain pelaksanaan program, evaluasi pelatihan diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Krishnabudi et al. (2023) menekankan pentingnya evaluasi pelatihan secara berkala untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Evaluasi tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengetahui apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan apakah metode pelatihan dapat dipahami dengan baik oleh peserta. Pelatihan yang terencana dan dievaluasi secara berkelanjutan diharapkan mampu mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Sebaliknya, apabila materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, manfaat pelatihan berpotensi belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan. Oleh sebab itu, pelatihan perlu dipandang sebagai proses berkelanjutan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan kompetensi karyawan.

Di samping pelatihan, pengembangan karier juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Yolinza dan Marlius (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karier berkaitan dengan upaya individu untuk mencapai tujuan karier yang diharapkan. Sementara itu, Hardiyanti et al. (2025) memandang karier sebagai jalur pekerjaan dalam organisasi yang memungkinkan seseorang mencapai posisi tertentu. Pengembangan karier dapat dilakukan melalui penyediaan informasi mengenai jenjang karier, kesempatan promosi jabatan, mutasi atau rotasi kerja, serta peluang untuk meningkatkan kompetensi. Kejelasan sistem pengembangan karier dapat membantu karyawan memahami arah kemajuan profesionalnya dan mengetahui kesempatan yang tersedia dalam organisasi.

Pengembangan karier juga berkaitan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai peluang karier serta menerapkan kebijakan promosi dan rotasi secara transparan, karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih baik. Namun, pelaksanaan pengembangan karier perlu memperhatikan keterbukaan informasi, pemerataan

kesempatan, serta kejelasan prosedur yang berlaku. Persepsi karyawan terhadap aspek-aspek tersebut penting untuk diperhatikan karena dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Meskipun demikian, persepsi karyawan terhadap pengembangan karier tetap perlu ditelaah lebih lanjut untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja melalui pengujian empiris.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Mukhlisin et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja dapat tercermin melalui pencapaian target kerja, tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal diperlukan agar perusahaan dapat mencapai target dan menjalankan kegiatan operasional secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja, termasuk upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian kesempatan pengembangan karier yang terarah. Pelatihan dan pengembangan karier memiliki peran yang berbeda, tetapi keduanya berkaitan dengan upaya perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengembangan karier berkaitan dengan kesempatan dan arah kemajuan profesional karyawan dalam organisasi. Kedua aspek tersebut diharapkan dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas secara lebih efektif, mencapai target, dan mempertahankan kualitas hasil kerja. Namun, besarnya kontribusi pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan asumsi teoretis atau persepsi karyawan. Hubungan tersebut perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data empiris pada lingkungan organisasi yang diteliti.

Penelitian ini berfokus pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1, yang merupakan bagian dari PT Pegadaian (Persero), perusahaan badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang jasa keuangan. Kantor wilayah tersebut memiliki peran dalam mengoordinasikan kegiatan sejumlah cabang di kawasan Jakarta dan sekitarnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan target organisasi. PT Pegadaian (Persero) telah memiliki sistem manajemen sumber daya manusia, termasuk program pelatihan dan pengembangan karier yang ditetapkan oleh kantor pusat. Meskipun demikian, penerapan kebijakan pada tingkat unit kerja dapat menghadapi dinamika dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan dan pengembangan karier perlu ditinjau berdasarkan persepsi serta kondisi karyawan pada unit kerja yang menjadi objek penelitian.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei pada 29 April 2026. Pra-survei tersebut melibatkan 10 karyawan bagian operasional pendukung yang berasal dari Departemen Logistik, Bagian Umum, dan Administrasi. Responden dipilih secara *purposive* sebagai sampel awal untuk mengidentifikasi fenomena di lapangan, bukan sebagai sampel penelitian utama. Kuesioner pra-survei memuat 15 indikator yang mencakup lima indikator pelatihan, lima indikator pengembangan karier, dan lima indikator kinerja karyawan. Hasil pra-survei digunakan sebagai dasar untuk memperoleh gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap variabel yang diteliti.

Pada variabel pelatihan (X1), indikator rutinitas program pelatihan perusahaan memperoleh tanggapan 60% sangat setuju dan 40% setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan penilaian positif terhadap keteraturan pelaksanaan program pelatihan. Pada indikator kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju, 40% setuju, dan 10% netral. Adanya tanggapan netral pada indikator

tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan masih dapat dievaluasi lebih lanjut. Sementara itu, indikator peningkatan kemampuan setelah pelatihan memperoleh tanggapan 50% sangat setuju dan 50% setuju. Indikator kemudahan memahami metode pelatihan juga memperoleh tanggapan 50% sangat setuju dan 50% setuju. Adapun indikator pemerataan pelatihan kepada karyawan memperoleh tanggapan 30% sangat setuju dan 70% setuju. Dengan demikian, kelima indikator pelatihan didominasi oleh tanggapan positif, meskipun aspek kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja masih memperoleh jawaban netral dari sebagian responden.

Pada variabel pengembangan karier (X2), hasil pra-survei memperlihatkan tanggapan yang cenderung positif, tetapi beberapa indikator memperoleh jawaban netral. Indikator kejelasan dan transparansi jenjang karier memperoleh tanggapan 30% sangat setuju, 60% setuju, dan 10% netral. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai positif kejelasan jenjang karier, tetapi masih terdapat responden yang belum memberikan penilaian tegas. Selanjutnya, indikator pemerataan kesempatan promosi jabatan memperoleh tanggapan 20% sangat setuju, 60% setuju, dan 20% netral. Persentase netral sebesar 20% atau dua dari sepuluh responden menjadikan pemerataan kesempatan promosi sebagai salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Pada indikator kecukupan informasi mengenai peluang karier, sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju dan 70% setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator informasi peluang karier. Sementara itu, indikator dorongan karier terhadap motivasi kerja memperoleh tanggapan 50% sangat setuju, 40% setuju, dan 10% netral. Adapun indikator efektivitas kebijakan mutasi atau rotasi kerja memperoleh tanggapan 40% sangat setuju, 40% setuju, dan 20% netral. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemerataan kesempatan promosi jabatan dan efektivitas kebijakan mutasi atau rotasi kerja memiliki persentase jawaban netral tertinggi pada variabel pengembangan karier, yaitu masing-masing 20%. Kondisi ini tidak secara langsung membuktikan adanya ketidakadilan atau ketidakjelasan kebijakan perusahaan, tetapi menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesempatan promosi dan kebijakan rotasi masih perlu ditelaah lebih lanjut.

Pada variabel kinerja karyawan (Y), seluruh indikator memperoleh tanggapan positif dari responden. Indikator pencapaian target kerja perusahaan memperoleh tanggapan 50% sangat setuju dan 50% setuju. Indikator peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan memperoleh tanggapan 40% sangat setuju dan 60% setuju. Selanjutnya, indikator tanggung jawab terhadap tugas memperoleh tanggapan 70% sangat setuju dan 30% setuju. Indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu memperoleh tanggapan 60% sangat setuju dan 40% setuju, sedangkan indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas juga memperoleh tanggapan 60% sangat setuju dan 40% setuju. Tidak terdapat jawaban netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju pada kelima indikator kinerja tersebut. Hasil ini memberikan gambaran awal bahwa sepuluh karyawan yang mengikuti pra-survei memiliki persepsi positif terhadap kinerja mereka, khususnya dalam pencapaian target, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan dan kinerja karyawan cenderung positif, sedangkan pada variabel pengembangan karier masih terdapat jawaban netral pada beberapa indikator. Pada variabel pelatihan, jawaban netral ditemukan pada kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja sebesar 10%. Pada variabel pengembangan karier, jawaban netral ditemukan pada kejelasan dan transparansi jenjang karier sebesar 10%, pemerataan kesempatan promosi jabatan sebesar 20%, dorongan karier terhadap motivasi kerja sebesar 10%, serta efektivitas kebijakan mutasi atau rotasi kerja sebesar 20%. Sementara itu, seluruh indikator kinerja karyawan memperoleh tanggapan positif.

Temuan awal tersebut memperlihatkan bahwa aspek pelatihan dan pengembangan karier masih relevan untuk dikaji lebih lanjut, terutama dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Meskipun hasil pra-survei menunjukkan persepsi yang cenderung positif, hasil tersebut belum dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pra-survei hanya melibatkan 10 responden dari total populasi 47 karyawan sehingga belum menggambarkan persepsi seluruh karyawan secara menyeluruh. Selain itu, tanggapan positif pada indikator kinerja tidak secara otomatis membuktikan bahwa kondisi tersebut disebabkan oleh pelatihan dan pengembangan karier. Kinerja dapat berkaitan dengan berbagai faktor, sehingga pengaruh masing-masing variabel perlu diuji menggunakan metode analisis yang sesuai. Oleh karena itu, penelitian utama diperlukan dengan melibatkan seluruh populasi agar diperoleh bukti empiris yang lebih menyeluruh pada objek penelitian. Kebutuhan untuk melakukan pengujian tersebut juga berkaitan dengan kesenjangan penelitian (*research gap*).

Berdasarkan penelusuran yang disampaikan belum ditemukan penelitian kuantitatif yang secara spesifik menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Salsabila dan Marginingsih (2024) dijadikan rujukan untuk menegaskan pentingnya pembuktian empiris mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier pada konteks organisasi yang berbeda, karena karakteristik perusahaan, jenis industri, dan kondisi karyawan dapat menghasilkan temuan yang beragam. Sejalan dengan itu, Junita dan Rahardjo (2023) menekankan perlunya pengujian statistik yang valid untuk menilai keterkaitan pengembangan karier dengan kinerja, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan kebijakan. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kekosongan bukti empiris pada lingkungan PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1, bukan sekadar mengulang penilaian positif yang ditemukan dalam pra-survei.

Penelitian ini memiliki urgensi praktis bagi perusahaan karena hasilnya dapat digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan dan kebijakan pengembangan karier. Pada aspek pelatihan, hasil penelitian dapat membantu perusahaan menilai pentingnya kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, kemudahan metode pelatihan, dan pemerataan kesempatan mengikuti pelatihan. Pada aspek pengembangan karier, penelitian dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan jenjang karier, kesempatan promosi, informasi peluang karier, motivasi kerja, dan kebijakan mutasi atau rotasi dengan kinerja karyawan. Apabila kedua variabel terbukti berpengaruh signifikan, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mempertahankan dan mengoptimalkan program yang telah berjalan. Sebaliknya, hasil pengujian juga dapat menjadi dasar evaluasi apabila terdapat aspek yang perlu disempurnakan. Dengan demikian, keputusan pengelolaan sumber daya manusia dapat didukung oleh bukti empiris, bukan hanya berdasarkan asumsi atau persepsi awal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 47 karyawan dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS, yang meliputi pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan karier secara berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sinambela dan Sinambela (2019) menjelaskan bahwa pelatihan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran yang memerlukan motivasi peserta, proses pembelajaran yang tepat, serta materi yang dapat dipraktikkan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Salsabila dan Marginingsih (2024) menyatakan bahwa pelatihan dirancang untuk membantu karyawan mengatasi kekurangan keterampilan di lingkungan kerja sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara lebih terampil dan efisien. Sementara itu, Sikula dalam Supomo dan Nurhayati (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan teknis serta keterampilan karyawan. Berdasarkan pandangan tersebut, pelatihan dapat dipahami sebagai proses pembelajaran terencana yang membantu karyawan menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Pelaksanaan pelatihan memiliki tujuan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tabina et al. (2024) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan produktivitas kerja, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan perencanaan, semangat dan moral kerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Agar tujuan tersebut tercapai, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan. Rivai (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Instruktur harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi secara sistematis, sedangkan peserta perlu mempunyai motivasi dan kesiapan mengikuti proses pembelajaran. Materi pelatihan juga harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, didukung metode yang tepat, tujuan yang jelas, serta fasilitas yang memadai. Mangkunegara (2022) menambahkan bahwa perbedaan individu, hubungan pelatihan dengan jabatan, motivasi peserta, partisipasi aktif, seleksi peserta, dan pemilihan metode pelatihan turut menentukan keberhasilan program. Dengan demikian, pelatihan perlu dirancang sesuai kebutuhan organisasi dan karakteristik karyawan agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

Untuk mengukur pelaksanaan pelatihan, penelitian ini menggunakan indikator yang mengacu pada Mangkunegara (2022) dalam Khairunnisa et al. (2024), yaitu materi latihan, metode latihan, instruktur latihan, peserta latihan, dan tujuan latihan. Materi latihan berkaitan dengan kesesuaian bahan pembelajaran terhadap persyaratan pekerjaan, sedangkan metode latihan berhubungan dengan cara penyampaian materi agar mudah dipahami dan diterapkan. Instruktur latihan berperan dalam menjelaskan materi berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Peserta latihan berkaitan dengan kesiapan, motivasi, dan keterlibatan karyawan selama pelatihan, sementara tujuan latihan menunjukkan sasaran yang hendak dicapai melalui program tersebut. Kelima indikator ini digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek penting dalam pelaksanaan pelatihan yang dapat mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, pengembangan karier merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai tujuan profesionalnya. Anshori et al. (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karier berkaitan dengan perluasan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karier. Sinambela dan Sinambela (2019) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan upaya organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier pegawai. Sementara itu, Supomo dan Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa

pengembangan sumber daya manusia dapat memperbesar kesempatan kemajuan karier karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan pendapat tersebut, pengembangan karier tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi melalui perencanaan karier dan penyediaan kesempatan pengembangan yang terarah.

Pengembangan karier bertujuan membantu karyawan mencapai tujuan profesional, meningkatkan kesejahteraan, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta mengurangi kebosanan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Anshori et al., 2023). Keberhasilannya dipengaruhi oleh hubungan antara karyawan dan pimpinan, dukungan supervisor, kemampuan individu, kebijakan organisasi, serta kondisi sosial, politik, dan lingkungan. Jubima (2023) menekankan pentingnya hubungan yang selaras antara karyawan dan pimpinan dalam mendukung perencanaan karier. Wibowo et al. (2024) menjelaskan bahwa faktor individu dan organisasi, termasuk kemampuan, keahlian, struktur organisasi, serta kesempatan karier, memengaruhi perkembangan karier karyawan. Sementara itu, Safitri et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan eksternal juga dapat memengaruhi arah pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memerlukan keselarasan antara usaha karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan dukungan perusahaan dalam menyediakan peluang kemajuan profesional.

Indikator pengembangan karier dalam penelitian ini mengacu pada Junita dan Rahardjo (2023), yang meliputi perencanaan karier, pengembangan karier pribadi, pengembangan karier dengan dukungan departemen sumber daya manusia, serta peran umpan balik terhadap kinerja. Perencanaan karier berkaitan dengan penetapan tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang beserta langkah untuk mencapainya. Pengembangan karier pribadi mencerminkan inisiatif karyawan dalam meningkatkan kompetensi, keahlian, dan pengetahuan. Dukungan departemen sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelatihan, bimbingan, mentoring, coaching, dan fasilitas pengembangan lainnya. Adapun umpan balik terhadap kinerja memberikan informasi dan evaluasi mengenai pencapaian karyawan sehingga mereka dapat mengetahui aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan karier. Keempat indikator tersebut menegaskan bahwa pengembangan karier memerlukan peran aktif karyawan dan dukungan organisasi agar proses kemajuan profesional dapat berlangsung secara terarah.

Pelatihan dan pengembangan karier selanjutnya berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu pencapaian pekerjaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sinambela dan Sinambela (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai tanggung jawab agar hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Lestari et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja mencakup kualitas, kuantitas, dan sikap kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Salsabila dan Marginingsih (2024) juga menjelaskan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai proses maupun hasil pekerjaan yang mencerminkan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir, tetapi juga berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, pemenuhan tanggung jawab, dan kemampuan karyawan mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Mangkunegara (2022) mengemukakan bahwa kemampuan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karier, dan kepemimpinan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang baik serta memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memadai diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, sedangkan pengembangan karier dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mempertahankan kontribusinya terhadap perusahaan. Pandangan ini menunjukkan bahwa

pelatihan dan pengembangan karier merupakan dua aspek yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada indikator Mangkunegara dalam Safitri (2022) dan Syahnego et al. (2024), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan, sedangkan kuantitas kerja berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tanggung jawab menunjukkan kesadaran karyawan dalam memenuhi kewajiban yang diberikan perusahaan. Kerja sama mencerminkan kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal. Sementara itu, inisiatif menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi permasalahan tanpa selalu menunggu instruksi dari atasan. Kelima indikator tersebut memberikan gambaran mengenai pencapaian dan perilaku kerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi.

Hubungan antara pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan juga didukung oleh penelitian terdahulu. Sari et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Perkasa, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,9%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada objek penelitian tersebut. Salsabila dan Marginingsih (2024) juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier, baik secara parsial maupun simultan, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan tersedianya kesempatan pengembangan karier dapat menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan.

Penelitian Safitri et al. (2025) pada PT Semen Padang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan *digital well-being* sebagai variabel intervening. Selanjutnya, Junita dan Rahardjo (2023) menemukan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jin Hee Indonesia Kabupaten Tangerang. Salju (2023) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Palopo dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,030. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan adanya dukungan empiris terhadap hubungan pelatihan dan pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Namun, perbedaan lokasi, objek, karakteristik karyawan, dan kondisi organisasi tetap menjadikan pengujian pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1 penting dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan yang sama ditemukan pada konteks tersebut.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, pelatihan diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karena program pelatihan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pengembangan karier juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karena perencanaan karier, pengembangan kemampuan pribadi, dukungan departemen sumber daya manusia, dan pemberian umpan balik dapat membantu karyawan mengembangkan kompetensi serta mencapai tujuan profesional. Selain pengaruh masing-masing variabel, pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama diduga berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan pelatihan sebagai variabel independen pertama (X1), pengembangan karier sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hipotesis yang diajukan adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1 (H1), pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1 (H2),

serta pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1 (H3).

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Menurut Jaya (2025), penelitian kuantitatif menghasilkan temuan melalui prosedur statistik atau pengukuran numerik. Populasi penelitian berjumlah 47 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi (Yolinza, 2023). Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 47 responden. Penelitian menggunakan dua variabel independen, yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan karier (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pelatihan diukur melalui indikator materi, metode, instruktur, peserta, dan tujuan pelatihan. Pengembangan karier diukur melalui perencanaan karier, pengembangan karier pribadi, dukungan departemen sumber daya manusia, dan umpan balik terhadap kinerja. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Pengukuran setiap indikator dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Sementara itu, kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel untuk memperoleh data yang dapat dianalisis secara statistik. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan studi pustaka, yang mencakup dokumen perusahaan, profil organisasi, data karyawan, buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan (Sumbodo et al., 2024). Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26. Tahap awal meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson *Product Moment*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi instrumen. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Soesana et al., 2023). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan data memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik *scatterplot*. Penyebaran titik secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa pola tertentu menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas (Indartini & Mutmainah, 2024).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, pengaruh yang diuji dinyatakan signifikan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dalam regresi berganda, nilai *Adjusted R Square* digunakan dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model (Indartini & Mutmainah, 2024).

Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2023), metode ini digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dalam persamaan di atas, koefisien regresi (b_1 dan b_2) menunjukkan besaran pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Tanda positif memperlihatkan pengaruh yang searah, yang berarti bahwa variabel dependen akan meningkat apabila variabel independen meningkat. Sebaliknya, tanda negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah. Penelitian ini menguji model regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26 untuk menjawab hipotesis penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh 47 karyawan yang menjadi responden penelitian. Hasil deskripsi data digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

Pada variabel Pelatihan (X_1), pengukuran dilakukan melalui lima indikator, yaitu materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan, dan tujuan pelatihan, yang terdiri atas sepuluh butir pernyataan. Berdasarkan hasil kuesioner, kategori Setuju memperoleh tanggapan tertinggi sebanyak 227 jawaban, diikuti kategori Kurang Setuju sebanyak 144 jawaban, Sangat Setuju sebanyak 57 jawaban, Tidak Setuju sebanyak 37 jawaban, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 5 jawaban. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan secara umum dinilai cukup baik oleh responden. Namun, masih terdapat tanggapan Kurang Setuju yang cukup besar, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, efektivitas metode pelatihan, kemampuan instruktur, keterlibatan peserta, serta kejelasan tujuan pelatihan agar manfaatnya dapat dirasakan secara lebih optimal.

Pada variabel Pengembangan Karir (X_2), pengukuran dilakukan melalui empat indikator, yaitu perencanaan karir, pengembangan karir pribadi, dukungan departemen sumber daya manusia (SDM), dan umpan balik terhadap kinerja, yang terdiri atas delapan butir pernyataan. Dari keseluruhan 376 jawaban, kategori Setuju memperoleh tanggapan terbanyak, yaitu 155 jawaban, diikuti kategori Kurang Setuju sebanyak 138 jawaban, Sangat Setuju sebanyak 55 jawaban, Tidak Setuju sebanyak 26 jawaban, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 jawaban. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir di perusahaan dinilai cukup baik oleh sebagian besar responden. Meskipun demikian, jumlah tanggapan Kurang Setuju yang cukup besar mengindikasikan bahwa kejelasan jenjang karir, kesempatan mengembangkan

kompetensi, dukungan perusahaan, serta umpan balik dari atasan masih perlu ditingkatkan agar program pengembangan karir dapat dirasakan secara lebih maksimal oleh seluruh karyawan.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif, yang terdiri atas sepuluh butir pernyataan. Dari total 470 jawaban, kategori Kurang Setuju memperoleh tanggapan tertinggi sebanyak 219 jawaban atau 46,60%, diikuti kategori Setuju sebanyak 118 jawaban atau 25,11%, Tidak Setuju sebanyak 104 jawaban atau 22,13%, Sangat Setuju sebanyak 17 jawaban atau 3,62%, dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 12 jawaban atau 2,55%. Dominasi kategori Kurang Setuju menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya dinilai optimal oleh responden. Kondisi tersebut mengindikasikan masih adanya aspek yang perlu diperhatikan, terutama kualitas hasil pekerjaan, pencapaian target, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian utama juga menunjukkan perbedaan dengan hasil pra-survei yang sebelumnya dilakukan terhadap sepuluh karyawan pada bagian operasional pendukung. Perbedaan tersebut terjadi karena pra-survei hanya melibatkan responden terbatas dari bagian tertentu, sedangkan penelitian utama mencakup seluruh 47 karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Dengan cakupan responden yang lebih luas, penelitian utama memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih memerlukan perhatian dan perbaikan, khususnya dalam meningkatkan kualitas kerja, pencapaian target, ketepatan waktu, kerja sama, serta inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen penelitian menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai r_{tabel} ditentukan melalui rumus $df = n - 2$. Dengan jumlah responden sebanyak 47 orang, diperoleh $df = 47 - 2 = 45$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,2876. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,2876), sedangkan apabila nilai r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} , butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian digunakan untuk mengetahui validitas setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,732	0,2876	Valid
	X1.2	0,810	0,2876	Valid
	X1.3	0,802	0,2876	Valid
	X1.4	0,872	0,2876	Valid
	X1.5	0,800	0,2876	Valid
	X1.6	0,784	0,2876	Valid
	X1.7	0,809	0,2876	Valid
	X1.8	0,826	0,2876	Valid
	X1.9	0,797	0,2876	Valid
	X1.10	0,810	0,2876	Valid
	X2.1	0,846	0,2876	Valid
	X2.2	0,807	0,2876	Valid
	X2.3	0,899	0,2876	Valid

Pengembangan Karir (X2)	X2.4	0,823	0,2876	Valid
	X2.5	0,817	0,2876	Valid
	X2.6	0,800	0,2876	Valid
	X2.7	0,778	0,2876	Valid
	X2.8	0,790	0,2876	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,777	0,2876	Valid
	Y.2	0,828	0,2876	Valid
	Y.3	0,789	0,2876	Valid
	Y.4	0,836	0,2876	Valid
	Y.5	0,846	0,2876	Valid
	Y.6	0,782	0,2876	Valid
	Y.7	0,818	0,2876	Valid
	Y.8	0,850	0,2876	Valid
	Y.9	0,848	0,2876	Valid
	Y.10	0,825	0,2876	Valid

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,732-0,872, lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2876. Pada variabel Pengembangan Karir (X2), seluruh item pernyataan juga dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,778-0,899. Sementara itu, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,777-0,850, yang lebih besar daripada nilai r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang relatif sama apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kondisi yang tetap. Menurut Soesana et al. (2023), reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen penelitian.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Kriteria tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian reliabilitas selanjutnya digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi setiap variabel penelitian. Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,939	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,930	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang minimum 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga kuesioner dinilai konsisten dan layak digunakan untuk pengumpulan serta analisis data pada tahap berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui grafik histogram dan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pada grafik histogram, residual dinyatakan berdistribusi normal apabila pola sebarannya membentuk kurva menyerupai lonceng dan terlihat simetris. Sementara itu, berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, residual dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa residual tidak memenuhi asumsi normalitas. Kedua metode tersebut digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.01262595
Most Extreme Differences	Absolute		.107
	Positive		.053
	Negative		-.107
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.190
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.180
		Upper Bound	.200
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa penelitian melibatkan 47 responden dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,190. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yaitu $0,200 > 0,05$ dan $0,190 > 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 diterima, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual pada model

regresi tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik lainnya, yaitu uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Heteroskedastisitas

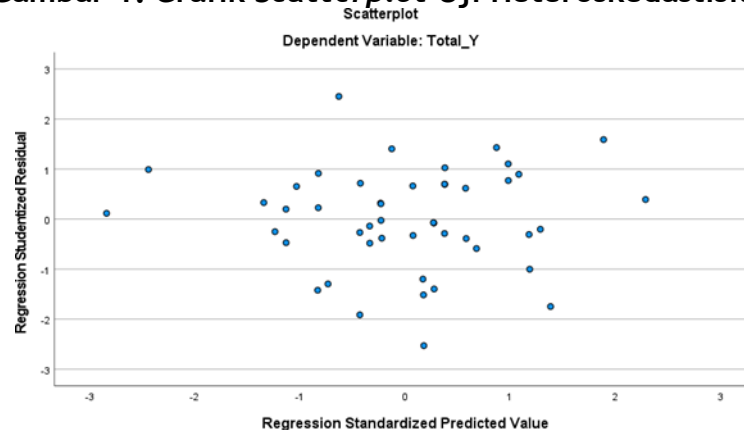
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau berbeda pada setiap observasi. Model regresi yang baik diharapkan tidak mengalami heteroskedastisitas agar hasil estimasi yang diperoleh dapat dipercaya. Pengujian dilakukan melalui pendekatan statistik dengan melihat nilai signifikansi (p-value) serta analisis grafik scatterplot. Berdasarkan pengujian statistik, model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sementara itu, pada grafik scatterplot, tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola yang jelas atau menunjukkan kecenderungan tertentu, kondisi tersebut mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Residuals Statistics^a</i>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.6888	44.8797	30.5106	6.28015	47
Std. Predicted Value	-2.838	2.288	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.452	1.504	.736	.256	47
Adjusted Predicted Value	12.5913	44.7037	30.4791	6.29216	47
Residual	-7.63552	7.43794	.00000	3.01263	47
Std. Residual	-2.479	2.415	.000	.978	47
Stud. Residual	-2.530	2.452	.005	1.005	47
Deleted Residual	-7.95362	7.67269	.03150	3.18196	47
Stud. Deleted Residual	-2.705	2.609	.002	1.031	47
Mahal. Distance	.013	9.994	1.957	2.199	47
Cook's Distance	.000	.136	.019	.029	47
Centered Leverage Value	.000	.217	.043	.048	47
a. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel Residual Statistics, diketahui bahwa nilai Standardized Residual berada pada rentang -2,479 hingga 2,415, yang masih berada dalam batas ± 3 . Selain itu, nilai rata-rata residual sebesar 0,000 menunjukkan bahwa residual tersebar di sekitar nilai tengah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan residual yang ekstrem berdasarkan rentang nilai tersebut. Namun, untuk memastikan tidak adanya heteroskedastisitas, hasil ini perlu didukung oleh uji statistik atau grafik scatterplot yang menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan dan titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu.

Gambar 1. Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Penyebaran titik juga tidak menunjukkan kecenderungan tertentu pada berbagai nilai prediksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki hubungan yang dapat mengganggu ketepatan model regresi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10.737	3.021		-3.554	.001		
Total_X1	.629	.070	.611	8.927	.000	.909	1.101
Total_X2	.636	.086	.504	7.368	.000	.909	1.101

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,909 dan VIF sebesar 1,101. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antara variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir, sehingga keduanya dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis**Uji t (Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi dengan taraf 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan. Hasil uji t digunakan untuk menentukan apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10.737	3.021		-3.554	.001
Total_X1	.629	.070	.611	8.927	.000
Total_X2	.636	.086	.504	7.368	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan jumlah responden sebanyak 47 orang dan dua variabel independen, derajat kebebasan dihitung menggunakan rumus

$$df = n - k - 1$$

$$df = 47 - 2 - 1 = 44$$

Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015. Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 8,927, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7,368, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, kedua hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan serta tersedianya peluang pengembangan karir yang jelas dapat mendukung peningkatan kemampuan, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Uji F (Simultan)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1814.253	2	907.126	95.603	.000 ^b

Residual	417.492	44	9.488		
Total	2231.745	46			
a. Dependent Variable: Total_Y					
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai df_1 sebesar 2 dan df_2 sebesar 44, yang dihitung menggunakan rumus $df_2 = n - k - 1 = 47 - 2 - 1$. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 95,603 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis simultan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pelatihan atau pengembangan karir secara terpisah, tetapi juga dengan penerapan keduanya secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan dilakukan menggunakan rumus $KD = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$, dengan Beta merupakan koefisien regresi terstandarisasi dan Zero Order merupakan koefisien korelasi sederhana antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan ini menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, yang disajikan pada tabel hasil koefisien determinasi parsial.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-10.737	3.021		- 3.554	.001			
	Total_X1	.629	.070	.611	8.927	.000	.763	.803	.582
	Total_X2	.636	.086	.504	7.368	.000	.689	.743	.480
a. Dependent Variable: Total_Y									

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa *variable independent* mempunyai pengaruh yang lebih besar pada *variable dependent*. Untuk mengetahui seberapa besar dampak masing-masing variabel secara terpisah, perhitungan dilakukan dengan mengalikan nilai *Beta* (*Standardized Coefficients*) dengan *Zero-order correlation* sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Zero-order

Variabel	Nilai Beta × Zero Order	Jumlah	Persentase
Pelatihan (X1)	0,611 × 0,763	0,4662	46,62%
Pengembangan Karier (X2)	0,504 × 0,689	0,3473	34,73%
Total Koefisien Determinasi (R²)		0,8135	81,35%

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai Beta sebesar 0,611 dan Zero Order sebesar 0,763, sehingga memberikan kontribusi sebesar 46,62% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai Beta sebesar 0,504 dan Zero Order sebesar 0,689, dengan kontribusi parsial sebesar 34,73%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Secara keseluruhan, kedua variabel memberikan akumulasi kontribusi sebesar 81,35%, sedangkan sisanya sebesar 18,65% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.804	3.08033
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,813 dan Adjusted R Square sebesar 0,804. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sehingga Pelatihan dan Pengembangan Karir merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.737	3.021		-3.554	.001
	Total_X1	.629	.070	.611	8.927	.000
	Total_X2	.636	.086	.504	7.368	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -10,737 + 0,629X_1 + 0,636X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar -10,737 menunjukkan nilai dasar Kinerja Karyawan apabila Pelatihan dan Pengembangan Karir dianggap bernilai nol. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,629 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja

Karyawan sebesar 0,636 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir sejalan dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Berdasarkan besarnya koefisien regresi, Pengembangan Karir memiliki nilai sedikit lebih tinggi dibandingkan Pelatihan. Namun, penentuan variabel yang paling dominan sebaiknya mengacu pada koefisien beta terstandarisasi, bukan hanya koefisien regresi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, variabel Pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 8,927 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin besar pula peluang peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan produktif. Materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Selain itu, metode pelatihan yang tepat, instruktur yang mampu menyampaikan materi secara jelas, keterlibatan peserta, serta tujuan pelatihan yang terarah dapat mendukung keberhasilan program pelatihan. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan juga membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya diharapkan mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Nurdiyanti dan Sepiani (2025), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 35,198 dan signifikansi 0,000. Penelitian Mildawani dan Pratama (2024) pada Bank BTN KC Cibubur juga menemukan pengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,579, t hitung sebesar 6,425, dan signifikansi 0,000. Selain itu, penelitian Wahyudi dan Nauli (2024) pada PT Primafood International Cabang Tangerang-Banten menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 2,230 dan signifikansi 0,030.

Berdasarkan hasil penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa program pelatihan dilaksanakan secara terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar dapat meningkatkan kompetensi serta mendukung pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, variabel Pengembangan Karir (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,368 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerjanya.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi, meningkatkan kompetensi, dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Kejelasan perencanaan karir membantu karyawan memahami peluang serta langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan karirnya. Selain itu, upaya pengembangan diri, dukungan departemen sumber daya manusia, kesempatan mengikuti program pengembangan, dan umpan balik dari atasan dapat membantu karyawan memperbaiki kemampuan serta meningkatkan kualitas pekerjaannya. Adanya kesempatan karir yang jelas juga dapat meningkatkan motivasi karena karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mendukung kemajuan karir dan pencapaian tujuan organisasi. Kesempatan pengembangan karir yang memadai dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian Nurdiyanti dan Sepiani (2025), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 22,068 dan signifikansi 0,000. Penelitian Wahyudi dan Nauli (2024) juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 3,857 dan signifikansi 0,000. Selain itu, penelitian Hutabarat et al. (2023) pada PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 3,542 dan signifikansi 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian, teori, dan dukungan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi, perencanaan jenjang karir yang jelas, dukungan sumber daya manusia, serta umpan balik kinerja yang memadai agar karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dan memberikan kontribusi secara optimal.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F , diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 95,603 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pelatihan atau pengembangan karir secara terpisah, tetapi juga dengan penerapan keduanya secara bersama-sama.

Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, pengembangan karir memberikan arah, kesempatan, dan dorongan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan serta mencapai jenjang karir yang diharapkan. Ketika perusahaan mampu menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sekaligus memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas, karyawan tidak hanya memiliki kemampuan yang lebih baik, tetapi juga terdorong untuk meningkatkan prestasi dan tanggung jawabnya. Kombinasi kedua aspek tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi dan pengembangan potensi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Nurdiyanti dan Sepiani (2025), yang menunjukkan bahwa

pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 89,695 dan signifikansi kurang dari 0,05. Penelitian Wahyudi dan Nauli (2024) pada PT Primafood International Cabang Tangerang-Banten juga menunjukkan pengaruh simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,915 dan signifikansi 0,000. Selain itu, penelitian Hutabarat et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 71,489 dan signifikansi 0,000.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,813 dan Adjusted R Square sebesar 0,804. Nilai Adjusted R Square tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam model penelitian ini, tetapi tidak berarti bahwa seluruh perubahan kinerja secara mutlak disebabkan oleh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian, teori, penelitian terdahulu, dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir merupakan faktor penting yang secara bersama-sama mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola program pelatihan secara tepat dan berkelanjutan serta menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas dan terarah. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan prestasi kerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,927 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,368 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 95,603 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,804, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil tersebut, PT Pegadaian Kantor Wilayah VIII Jakarta 1 diharapkan terus meningkatkan kualitas program pelatihan melalui penyesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, perkembangan teknologi, dan tuntutan operasional perusahaan. Evaluasi pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan dapat diterapkan secara optimal dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem pengembangan karir yang objektif, transparan, dan berdasarkan kompetensi serta prestasi kerja, disertai kejelasan jenjang karir, kesempatan promosi, dan program peningkatan kompetensi. Pelatihan dan pengembangan karir sebaiknya diintegrasikan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia agar peningkatan kompetensi karyawan diikuti dengan kesempatan berkembang yang jelas sehingga kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pelatihan, pengembangan karir, dan

kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan kajian serupa dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penelitian berikutnya juga disarankan memperluas objek penelitian ke perusahaan atau sektor industri lain serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Fadli, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 115-124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.38120>
- Amelia, R., Handayani, S., & Pratama, A. (2022). Analisis kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45-56. <https://doi.org/10.33592/jrmb.v7i1.1892>
- Anshori, M., Syahputra, R., & Wahyuni, S. (2023). Peran pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 201-212. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n3.p201-212>
- Gustiana, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Alfabeta.
- Hardiyanti, S., Nurhayati, E., & Wijaya, A. (2025). Pengaruh digitalisasi pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 10(1), 12-25. <https://doi.org/10.32387/jsm.v10i1.412>
- Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860-2871. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909>
- Indartini, M., & Mutmainah, S. (2024). Metodologi penelitian manajemen dan pengolahan data kuantitatif. *Jurnal Akademik Ekonomi*, 15(1), 88-98. <https://doi.org/10.51263/jae.v15i1.204>
- Jaya, I. M. L. M. (2025). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk riset manajemen. Deepublish.
- Jubima, R. (2023). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi. Bumi Aksara.
- Junita, A., & Rahardjo, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(2), 130-141. <https://doi.org/10.15294/jdm.v14i2.35210>
- Khairunnisa, A., Lestari, P., & Supriadi, D. (2024). Evaluasi program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 8(1), 50-61. <https://doi.org/10.21009/jmp.v8i1.1205>
- Krishnabudi, A., Susanto, H., & Ramadhan, F. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 89-100. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i2.3312>
- Lestari, D., Kurniawan, A., & Utami, S. (2023). Analisis pengaruh pengembangan SDM terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 12(4), 310-322. <https://doi.org/10.35313/jbe.v12i4.2105>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

- Metris, & Awaluddin. (2024). Evaluasi pelatihan vokasi dan dampaknya terhadap efektivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Vokasi dan Manajemen*, 6(1), 15-28.
<https://doi.org/10.21831/jpvm.v6i1.5120>
- Mildawani, M. T., & Pratama, D. R. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Cibubur. *Archetype: Jurnal Ilmiah Psikologi dan Terapan*, 6(1), 33-39.
<https://doi.org/10.3651/arc.v6i1.15950>
- Mukhlisin, A., Setiawan, B., & Fitriani, N. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan fasilitas terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 11(2), 145-156.
<https://doi.org/10.24036/jpm.v11i2.4102>
- Ningsih, R., Rahayu, S., & Kurnia, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(3), 178-189.
<https://doi.org/10.31312/jeb.v9i3.1504>
- Nurdiyanti, A., & Sepiani, Y. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Diatom Indonesia Natural Cabang Bogor Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(3), 726-735. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v5i3.49743>
- Perwira, A. (2025). Strategi pengembangan pelatihan berbasis kompetensi pada lembaga kursus dan pelatihan. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 33-44.
<https://doi.org/10.30595/jrpp.v5i1.3120>
- Prastyorini, E., Nugroho, A., & Widjaja, T. (2024). Pengaruh program pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 102-114.
<https://doi.org/10.33087/jsdm.v7i2.215>
- Rahmadiani, F., Kusumawati, D., & Hidayat, R. (2025). Peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam efektivitas pelatihan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 13(1), 67-79.
<https://doi.org/10.26487/jmt.v13i1.3012>
- Ramayani, N., Iskandar, D., & Wahyudi, T. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 95-106.
<https://doi.org/10.31113/jia.v10i2.1120>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Safitri, A. (2022). Indikator dan pengukuran kinerja SDM dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Operasional*, 8(2), 77-88. <https://doi.org/10.32502/jmo.v8i2.1901>
- Safitri, D., Hariyanto, B., & Kusuma, W. (2025). Pengaruh pelatihan berbasis digital terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 6(1), 40-52.
<https://doi.org/10.37034/jim.v6i1.214>
- Salju. (2023). Analisis implementasi program pelatihan tenaga kerja dalam peningkatan efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 55-66.
<https://doi.org/10.26905/jmk.v11i1.3102>
- Salsabila, N., & Marginingsih, R. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 22-34.
<https://doi.org/10.31002/jrem.v8i1.1509>
- Sari, N. P., Wibowo, B., & Cahyono, H. (2024). Evaluasi efektivitas pelatihan pada lembaga pelatihan kerja. *Jurnal Riset Manajemen SDM*, 5(2), 112-123.
<https://doi.org/10.21107/jrmsdm.v5i2.410>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siti, S. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja organisasi*. Gava Media.
- Soesana, A., Budiman, A., & Triana, L. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 205-216.
<https://doi.org/10.24198/jiem.v12i3.2301>

- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sumbodo, B., Prasetyo, E., & Utomo, S. (2024). Metodologi penelitian sosial dan aplikasi analisis data. Kencana.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yrma Widya.
- Syahnego, R., Firmansyah, A., & Putra, D. (2024). Dampak pelatihan kerja terhadap motivasi dan efektivitas kerja. Jurnal Manajemen Strategis, 9(1), 81-92.
<https://doi.org/10.29264/jms.v9i1.1209>
- Tabina, M., Suhendra, H., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Sains Ekonomi, 14(1), 49-60.
<https://doi.org/10.35448/jse.v14i1.3015>
- Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Primafood International Cabang Tangerang-Banten. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 4(3), 518-528. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41743>
- Wibowo, A., Nugraha, S., & Santoso, B. (2024). Pengaruh pelatihan berbasis praktik terhadap keterampilan tenaga kerja. Jurnal Pendidikan Vokasi, 10(2), 134-145.
<https://doi.org/10.21831/jpv.v10i2.33012>
- Wijaya, H., & Siregar, R. (2025). Pengaruh program pelatihan vokasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan. Jurnal Riset Manajemen Terapan, 7(1), 18-29.
<https://doi.org/10.32493/jrmt.v7i1.2104>
- Yolinza, R., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Jurnal Akademi Manajemen, 6(2), 120-131.
<https://doi.org/10.31258/jam.v6i2.1102>