

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH JAWA BARAT

Ludwi Astuti

Magister Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :26-07-2025

Revised :10-08-2025

Accepted :18-08-2025

Keywords: Workload,
Compensation, Work-Life
Balance, Employee
Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training, career development and job satisfaction on employee performance at the West Java Settlements Infrastructure Center. The questionnaire instrument was tested using validity and reliability tests. The regression used was multiple linear regression with the t-test, and processed using SPSS software. The population in this study was 36 employees, all of whom were used as samples, so that the population was the same as the sample, which was 36 respondents (saturated sampling method). This study is a quantitative study. The data was analyzed using descriptive statistical analysis. The results show that the training variable (X_1) obtained $t_{count} > t_{table}$ (1.412) < (1.693), career development variable (X_2) $t_{count} > t_{table}$ (2.206) > (1.693) and job satisfaction variable (X_3) $t_{count} > t_{table}$ (2.474) > (1.693). So partially training, career development and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously training, career development and job satisfaction have a simultaneous and significant effect.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat. Pengujian instrumen kuisioner menggunakan uji validitas

dan uji reabilitas. Regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t, dan diolah menggunakan software SPSS. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai yang semuanya digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 36 responden (metode sampling jenuh). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,412 < (1,693)$), variabel pengembangan karier (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,206 > (1,693)$) dan variabel kepuasan kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,474 > (1,693)$). Maka secara parsial pelatihan, pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan pelatihan, pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan.

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi dituntut untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal secara efisien. Semakin tinggi kualitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut, sehingga dapat mendorong peningkatan yang efektivitas dan efisiensi dari *output* yang akan dihasilkan oleh pegawai (Dessler, 2015). Objek penelitian ini mengenai kinerja pegawai yang dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, yang dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2.

Tabel 1 Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur-unsur
1.	Orientasi Pelayanan
2.	Integritas
3.	Komitmen
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Kepemimpinan

Sumber: Peraturan Pemerintah, 2025.

Tabel 1 merupakan tabel yang menunjukkan enam unsur penilaian kinerja, yang mana dijabarkan lebih detail pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Kinerja Pegawai

No	Kegiatan Tugas	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Melaksanakan kegiatan sosialisasi pendataan arsip	92	85
2	Melaksanakan penyiapan, pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pengelolaan sistem informasi	82	75
3	Membantu melaporkan permasalahan yang timbul dalam melaksanakan kegiatan	82	73
4	Mengisi data pajak ke dalam aplikasi e-SPT setiap kali ada pembayaran pajak	82	72
5	Penyiapan laporan progress fisik dan keuangan laporan 2 mingguan	82	76
6	Penyiapan laporan progress fisik dan keuangan laporan triwulan	82	70
7	Penyiapan laporan progress fisik dan keuangan laporan akhir	82	78
8	Melaksanakan penyusunan laporan bagian	83	76
	Jumlah	667	605
	Rata-Rata (%)	83,38	75,50

Sumber: Data Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, 2023-2024.

Pada Tabel 2 dapat dilihat penilaian kinerja ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Berdasarkan wawancara terhadap responden, tentang sasaran kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada bidang tenaga kerja secara umum menurun, namun di samping itu masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan, dimana menurut responden, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diadakannya pelatihan. Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan yang baik bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Rachmawati, 2015). Tabel 1.3. di bawah ini menunjukkan data pelatihan kerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat.

Tabel 3 Pelatihan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat

No	Hambatan	Persentase (%)
1	Jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dibuat oleh divisi diklat suka tiba-tiba berubah, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan pelatihan.	17
2	Banyak peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/ tanpa keterangan.	23

Sumber: Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, 2023-2024.

Sebanyak 23 persen responden menyatakan bahwa, tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan diklat, sehingga pegawai saat bekerja sering terjadi kesalahan (kurangnya pengaplikasian dalam bekerja) dan kurangnya ketegasan dari atasan. Responden juga menyatakan bahwa tanpa adanya pelatihan yang tepat, maka pegawai tidak dapat menerima informasi, dan mengembangkan keterampilan serta potensinya. Tidak lepas dari pelatihan kerja, untuk meningkatkan kinerja bisa dengan diadakannya pengembangan karier untuk pegawai. Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Widodo, 2015: 113). Yang menjadi dasar pengembangan karier bagi seorang pegawai yaitu melalui promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan. Pimpinan sering mengutamakan pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih pendidikan SMA. Berikut ini data tingkat pendidikan pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat (Tabel 4).

Tabel 4 Tingkat Pendidikan Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)
Pasca Sarjana (S2)	6
Sarjana (S1-D4)	21
Diploma (D3)	9
SMA/SMK	17
Jumlah	53

Sumber: Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, 2023-2024.

Berdasarkan tabel di atas, tingkat pendidikan pegawai didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 17 orang. Hal ini mengakibatkan pegawai masih sulit untuk mengembangkan kariernya. Sedangkan untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi. Di sisi lain, bila ada pegawai tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karier, maka tetap saja pegawai tersebut tidak bisa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Dari tabel di atas, diduga ada penyebab lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pimpinan dan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat kepuasan rendah, hal ini dikarenakan mereka merasa pekerjaan di kantor terlalu santai, tidak menantang, sehingga mereka merasa bosan, tidak semangat untuk bekerja, hasil kinerjanya jadi menurun. Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, yaitu menurunnya kinerja karyawan dan telah diketahui beberapa

faktor variabel penting yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Pelatihan, Pengembangan karier, dan kepuasan kerja, sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, dengan objek penelitian berupa variabel independen, yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan Karier (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Metode pada penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif, karena datanya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Kemudian data dikumpulkan dengan metode survei melalui kuesioner. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi (sebanyak 36 orang pegawai) dijadikan sampel/responden. Kuisisioner yang diberikan kepada responden, kemudian responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (\surd) di kolom jawaban yang disediakan. Pengukuran setiap item jawaban menggunakan sistem skor/nilai pada skala 1-5 (skala likert, nilai 1 = sangat tidak setuju, nilai 5 = sangat setuju). Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan alat bantu (*tools*) software SPSS. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk uji instrumen data penelitian. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Bentuk persamaan regresi dengan tiga variabel independen adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja Pegawai).

a = Harga konstan.

$b_{1,2,3}$ = Angka yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel independen 1, 2, dan 3 (X_1, X_2, X_3),

X_1 = Pelatihan ; X_2 = Pengembangan Karier ; dan X_3 = Kepuasan Kerja.

HIPOTESIS STATISTIK

1) Hipotesis 1 (H_1)

$H_a ; b_1 = 0$, artinya pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a ; b_1 \neq 0$, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Hipotesis 2 (H_2)

$H_a ; b_2 = 0$, artinya pengembangan karier tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a ; b_2 \neq 0$, artinya pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Hipotesis 3 (H_3)

$H_a ; b_3 = 0$, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a ; b_3 \neq 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Hipotesis 4 (H_4)

$H_0 ; b_4 = 0$, artinya pelatihan, pengembangan karier dan kepuasan kerja tidak berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a ; b_4 \neq 0$, artinya pelatihan, pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kurva Penerimaan Hipotesis Penelitian
 Sumber. Data Primer yang telah diolah, 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas, instrumen penelitian dikatakan valid, jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan $> 0,3$, sedangkan jika korelasi tiap faktor tersebut $< 0,3$ maka data dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Pelatihan)			
Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,704	$> 0,3$	Valid
Pert_2	0,634	$> 0,3$	Valid
Pert_3	0,468	$> 0,3$	Valid
Pert_4	0,769	$> 0,3$	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Pengembangan Karier)			

Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,417	> 0,3	Valid
Pert_2	0,570	> 0,3	Valid
Pert_3	0,814	> 0,3	Valid
Pert_4	0,788	> 0,3	Valid
Pert_5	0,845	> 0,3	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel X₃ (Kepuasan Kerja)			
Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,679	> 0,3	Valid
Pert_2	0,785	> 0,3	Valid
Pert_3	0,566	> 0,3	Valid
Pert_4	0,617	> 0,3	Valid
Pert_5	0,717	> 0,3	Valid
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,665	> 0,3	Valid
Pert_2	0,768	> 0,3	Valid
Pert_3	0,529	> 0,3	Valid
Pert_4	0,727	> 0,3	Valid
Pert_5	0,715	> 0,3	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada tiap variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3, sehingga dinyatakan valid, lulus uji validitas.

2. Uji Realibilitas, instrumen penelitian dikatakan *reliable*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,70 maka instrumen penelitian dikatakan tidak *reliable*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
X ₁	69.92	>0,7	Realibel
X ₂	64.86	>0,7	Realibel
X ₃	59.28	>0,7	Realibel
Y	63.94	>0,7	Realibel

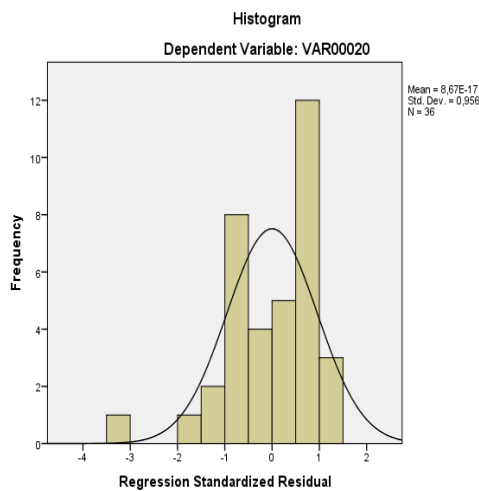
Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,7, sehingga dinyatakan *reliable*, lulus uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

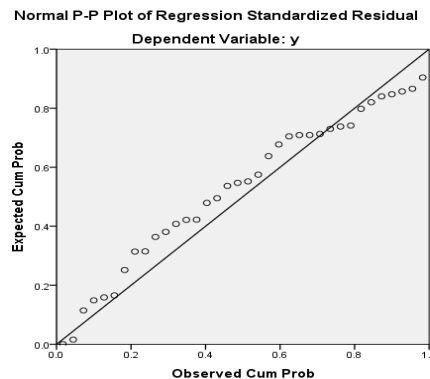
Uji grafik dapat digunakan dengan melihat grafik *normal probability plot*, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (lulus uji normalitas). Selain menggunakan grafik *normal probability plot*, dapat menggunakan grafik histogram, dengan melihat apakah grafik yang dihasilkan berbentuk lengkungan seperti bel, maka lulus uji normalitas. Selain itu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Test Statistic* dalam tabel **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** lebih besar dari 0,05 (atau 5 persen), maka lulus uji normalitas.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas (Histogram)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Dari gambar di atas terlihat bahwa model yang digunakan terdistribusi normal, karena kurva di atas membentuk lengkungan.



Gambar 2. Kurva uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Dari gambar di atas terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut sudah terdistribusi normal, lulus uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Syarat lulus uji multikolinieritas, jika nilai VIF tiap variabel < 10, ataupun nilai *tolerance* tiap variabel < 1.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas (Perhitungan Nilai Tolerance dan VIF) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.190	5.506		.216	.830		
Pelatihan	.224	.158	.205	1.412	.168	.991	1.009
Pengembangan karier	.246	.111	.327	2.206	.035	.952	1.050
Kepuasan kerja	.452	.183	.366	2.474	.019	.953	1.049

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 1. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam regresi linear tersebut lulus uji multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas (Metode Spearman’s Rank) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.496	3.279		3.201	.003
Pelatihan	-.081	.094	-.136	-.857	.398
Pengembangan karier	-.030	.066	-.074	-.458	.650
Kepuasan kerja	-.264	.109	-.394	-2.427	.135

a. Dependent Variable: abs_res1
 Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025.

Dari tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikansi atau sig (2-tailed) dari seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam

regresi linear tersebut lulus uji heteroskedastisitas (tidak terjadi masalah heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	5.506		.216	.830
	Pelatihan	.224	.158	.205	1.412	.168
	Pengembangan karier	.246	.111	.327	2.206	.035
	Kepuasan kerja	.452	.183	.366	2.474	.019

a. Dependent Variable: y
Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Z = 1,190 + 0,224 X_1 + 0,246 X_2 + 0,452 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,190: artinya jika Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) nilainya di anggap konstan, maka Kinerja pegawai (Y) adalah 1,190.
2. Nilai koefisien regresi berganda variabel pelatihan (X_1) bernilai positif, yaitu 0,224. artinya setiap Kinerja Pegawai naik 1 persen maka variabel Pelatihan akan naik sebesar 0,224.
3. Nilai koefisien regresi berganda variabel Pengembangan Karir (X_2) bernilai positif, yaitu 0.246. Artinya setiap peningkatan variabel Kinerja Pegawai naik sebesar 1 persen maka variabel Pengembangan Karir akan naik sebesar 0,246.
4. Nilai koefisien regresi berganda variabel Kepuasan Kerja (X_3) bernilai positif, yaitu 0.452. Artinya setiap peningkatan variabel Kinerja Pegawai naik sebesar 1 persen maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,452.

Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.269	2.133

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025.

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai R sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 57,6 persen.

Sedangkan nilai *Rsquare* sebesar 0,332. Hal ini berarti Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 33,2 persen, sedangkan sisanya (66,8 persen) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted Rsquare* sebesar 0,269 artinya sumbangan pengaruh dari variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 26,9 persen, dan tidak ada nilai lain yang berpengaruh karena sudah konstan atau disesuaikan.

Tabel 7 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.339	3	24.113	5.301	.004 ^b
	Residual	145.550	32	4.548		
	Total	217.889	35			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1, x2, x3

Nilai F-Hitung adalah 5,301 dengan taraf 0,004. Nilai signifikan ini lebih kecil dari pada 0,05 yang mengandung arti bahwa, secara bersama-sama variabel Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

**Tabel 8 Uji Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	5.506		.216	.000
	Pelatihan	.224	.158	.205	2.412	.168
	Pengembangan Karir	.246	.111	.327	2.206	.035
	Kepuasan Kerja	.452	.183	.366	2.474	.019

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Hasil uji hipotesis sesuai dengan tabel di atas sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, t_{hitung} untuk variabel Pelatihan adalah 2,412 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,693 hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta memiliki nilai

- signifikan $<0,005$ ($0,168 > 0,05$) dan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,576 (57,6 persen), artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat (H_1 diterima). Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian Mawardi (2010) dan Dian (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karier adalah 2,206 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,693 hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta memiliki nilai signifikan $<0,05$ ($0,035 < 0,05$) dan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,332 (33,2 persen), artinya Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat (H_2 diterima). Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian Soffi Rosyidawaty (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai.
 3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 2,474 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,693 hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta memiliki nilai signifikan $<0,005$ ($0,019 < 0,05$) dan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,269 (26,9 persen), artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat (H_3 diterima). Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian Iwan Kurnia (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4, nilai F_{hitung} untuk variabel Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja adalah 5,301 sedangkan F_{tabel} sebesar 1,693 hasil menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, serta memiliki nilai signifikan $<0,005$ ($0,004 < 0,05$) dan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,576 (57,6 persen), artinya Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat (H_4 diterima). Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian Anandyatama Ryan Gustantya (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial maupun simultan, ketiga variabel tersebut menunjukkan hubungan positif yang terukur melalui analisis regresi linier berganda, dengan kepuasan kerja sebagai faktor dominan. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian telah teruji, memperkuat kredibilitas temuan. Koefisien determinasi sebesar 33,2% mengindikasikan bahwa

sepertiga variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya yang belum diteliti.

Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang program pelatihan yang terstruktur, jalur pengembangan karier yang jelas, serta sistem kerja yang mendukung kepuasan individu. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan pendidikan formal dan ketidakteraturan pelaksanaan pelatihan, hasil penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pengambil kebijakan untuk merumuskan intervensi yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan struktural yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakrya: Bandung.
- Surharsimi Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Bandung: Erlangga.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. 1st ed. Jakarta: Raih Asia Sukses.
- Ghazali, Ima. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi. Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teoridan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegarra, A. P., & Waris, A. (2015). *Effect of training, competence and discipline on employee performance in Company: Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawardi. (2010). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu)*.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvana (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Jurnal
- Eli Yulianti. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. eJournal Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No. 4:900-910.
- Faeni, D. P. (2024). Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. [https://doi.org/10.24294-jipd.v8i8.4924](https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924)
- Faeni, D. P. (2024). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P., Faeni, P. F., Basrowi., Sungkono. (2025). Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA. *Environmental Challenges*, Vol 20, 101232, ISSN 2667-0100, <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>Hartanto,
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A Model for Indonesia's F&B Industry. *Environmental Challenges*, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D.P., Oktaviani, R.F., Riyadh, H.A., Faeni, R.P. and Beshr, B.A.H. (2025), Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices. *Qual Manage.*, 34: e70048. <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Iwan Kurnia Wijaya. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA* Vol. 6, No. 2 2023.
- Marina Zakiyatul Umi, Ida Nurnida. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Solusi Telematika Jakarta. *Jurnal e-Proceeding of Management*: Vol. 5, No. 1 Maret 2023.
- Nimade Candra Megita, Atma Negara (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal e-Proceeding of Management*: Vol.3, No. 2 Agustus 2016.
- Soffi Rosyidawaty. (2023). Pengaruh Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jakarta Barat. *Jurnal e-Proceeding of Management*: Vol. 5, No.1 Maret 2023.