

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

Marwani Hafizha Tanjung^{1*}, Mansur Tanjung², Riwayani³,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washiliyah Sibolga¹²³

marwanihafizhatanjung@gmail.com¹, tanjungmansur@yahoo.co.id²,

riwayanigultom9625@gmail.com³

*Corresponding Author

Histori Naskah:

Submit: 27-10-2025

Accepted: 25-11-2025

Published: 30-11-2025



*This is an Creative Commons
License This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License*

Abstrak:

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi literatur kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Analisis data dilakukan melalui pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan oleh organisasi, maka kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai juga akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara bersama-sama, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan serta sistem pengembangan karir yang jelas dan terarah dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan terus meningkatkan kualitas program pelatihan kerja serta menyediakan sistem pengembangan karir yang transparan dan berbasis kinerja agar kemampuan dan motivasi kerja pegawai dapat berkembang secara optimal.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir.

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Adhari, 2021). Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017), kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Sedarmayanti, 2016). Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Atmaja, 2024). Instansi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional, disiplin, dan mampu melaksanakan tugas secara optimal. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban masyarakat adalah Satuan Polisi Pamong Praja yang bertugas menegakkan peraturan daerah serta menjaga ketertiban umum.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, kinerja pegawai masih menghadapi beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator seperti tingkat kehadiran pegawai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta capaian target kegiatan operasional di lapangan. Berdasarkan data internal instansi selama tiga bulan terakhir, tingkat kehadiran pegawai pada bulan Januari tercatat sebesar 86%, bulan Februari sebesar 84%, dan bulan Maret sebesar 88% dari total pegawai yang bertugas. Selain itu, capaian target kegiatan operasional penegakan peraturan daerah dan ketertiban umum masih berada pada kisaran 80% pada bulan Januari, 78% pada bulan Februari, dan 83% pada bulan Maret dari target yang telah ditetapkan instansi. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai tingkat optimal yang diharapkan oleh organisasi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh instansi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan, motivasi, pelatihan, serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif (Azwar, 2017). Hamali (2018). menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas secara lebih optimal.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Sitohang, 2019). Pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan serta mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Aditya et al., 2021). Rivai (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang terjadi, penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini difokuskan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.”

Studi Literatur

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Adhari, 2021). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja berkaitan dengan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara etis dan tidak melanggar hukum. Beriktunya, Wibowo (2017) memandang kinerja sebagai nilai dari perilaku kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam periode tertentu. Dengan demikian, kinerja pegawai mencerminkan hasil dan perilaku kerja individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja memiliki peranan penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pandangan Zulkifli (2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Beriktunya, Kaswan (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan perilaku pegawai dalam menerapkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Rismawati dan Mattalata (2018) menyatakan bahwa kinerja menjadi dasar untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang berkaitan dengan visi dan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lubis, 2022).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja. Gultom (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan pembagian tugas dalam organisasi. Sementara itu, Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan potensi individu seperti kecerdasan, pendidikan, dan keterampilan, sedangkan motivasi berkaitan dengan sikap mental yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Ardianti, 2024). Dengan demikian, kemampuan dan motivasi menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa indikator yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan, kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu berkaitan dengan penyelesaian tugas sesuai jadwal, efektivitas mencerminkan pemanfaatan sumber daya secara optimal, dan kemandirian menunjukkan kemampuan pegawai bekerja tanpa ketergantungan tinggi pada orang lain.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif. Meidita (2019) menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan menambah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Larasati (2018) menyatakan bahwa pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Hamali (2018). dan Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang dilakukan secara sistematis untuk memperbaiki keterampilan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai. Selain itu, Atmaja (2024) serta Afandi (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pemberian dan transfer pengetahuan serta keterampilan untuk meningkatkan produktivitas dan perilaku kerja pegawai.

Dengan demikian, pelatihan kerja bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Pelatihan kerja memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Sunyoto (2016) menjelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas kerja pegawai serta mempercepat proses pembelajaran agar mencapai standar kinerja yang diharapkan. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan loyalitas, kerja sama tim, serta membantu organisasi dalam perencanaan sumber daya manusia dan mengurangi risiko kecelakaan kerja (Fahmi, 2016). Dengan demikian, pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa indikator yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan, kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu berkaitan dengan penyelesaian tugas sesuai jadwal, efektivitas mencerminkan pemanfaatan sumber daya secara optimal, dan kemandirian menunjukkan kemampuan pegawai bekerja tanpa ketergantungan tinggi pada orang lain.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik (Aditya et al., 2021). Afandi (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Selanjutnya, Aditya et al. (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berkaitan dengan perencanaan masa depan individu dalam dunia kerja sehingga diperlukan langkah-langkah untuk mewujudkan rencana karir tersebut. Selain itu, Zulkifli (2017) memandang pengembangan karir sebagai peningkatan status atau jenjang pekerjaan seseorang. Sementara itu, Sinambela (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan bagian dari manajemen karir yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap perkembangan karir pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai proses terencana untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Sitohang, 2019).

Pengembangan karir memberikan manfaat bagi organisasi maupun pegawai dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja (Jumawan & Mora, 2018). Tegar (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir membantu organisasi dalam menentukan pegawai yang layak dipromosikan di masa mendatang. Selain itu, perencanaan karir menunjukkan perhatian organisasi terhadap perkembangan pegawai sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Agrasadya & Ading, 2023). Dengan demikian, pengembangan karir dapat mendorong pegawai mengembangkan potensi secara optimal serta meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja (Marwansyah, 2016).

Pengembangan karir dapat diukur melalui beberapa indikator yang menunjukkan efektivitas proses pengembangan karir dalam organisasi. Afandi (2018) menyebutkan bahwa indikator pengembangan karir meliputi perencanaan karir, pengembangan karir individu, dukungan dari departemen sumber daya manusia, serta adanya umpan balik terhadap kinerja pegawai. Perencanaan karir berkaitan dengan kemampuan pegawai merencanakan masa depan karirnya (Subroto, 2018), sedangkan pengembangan karir individu berkaitan dengan upaya pegawai dalam meningkatkan kemampuan diri. Selain itu, dukungan manajer dan departemen sumber daya manusia berperan penting dalam memberikan arahan serta kesempatan pengembangan karir bagi pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 99 A, Kelurahan Pasar Belakang, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga yang berjumlah 175 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Mengacu pada pendapat Arikunto (2016) yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi lebih dari 100 orang maka sampel dapat diambil sekitar 10–25% dari populasi. Berdasarkan ketentuan tersebut, peneliti mengambil 25% dari jumlah populasi sehingga diperoleh sampel sebanyak 44 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuestioner yang berskala Likert. Teknik analisis data menggunakan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Data yang diperoleh terlebih dahulu diuji melalui uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas (Arikunto, 2016). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah memenuhi asumsi tersebut, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018). Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel.

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2016). Hasil uji validitas terhadap variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	10	0,420 – 0,697	0,30	Valid
Pengembangan Karir (X2)	10	0,415 – 0,662	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,501 – 0,787	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r kritis (0,30). Dengan demikian, seluruh item instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti (Arikunto, 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

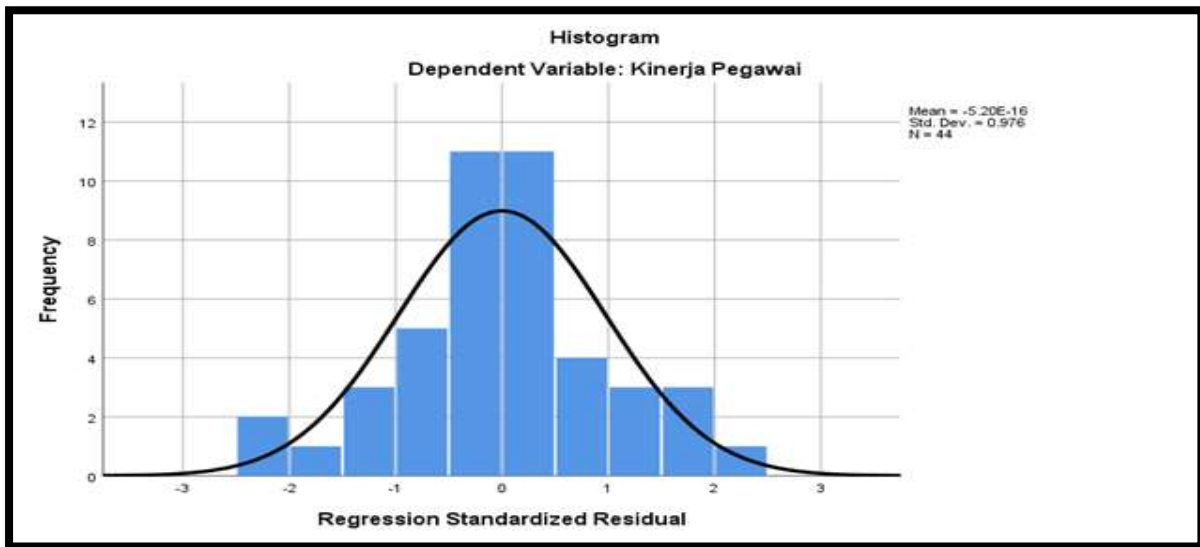
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,858	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,872	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,898	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan pada variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1.

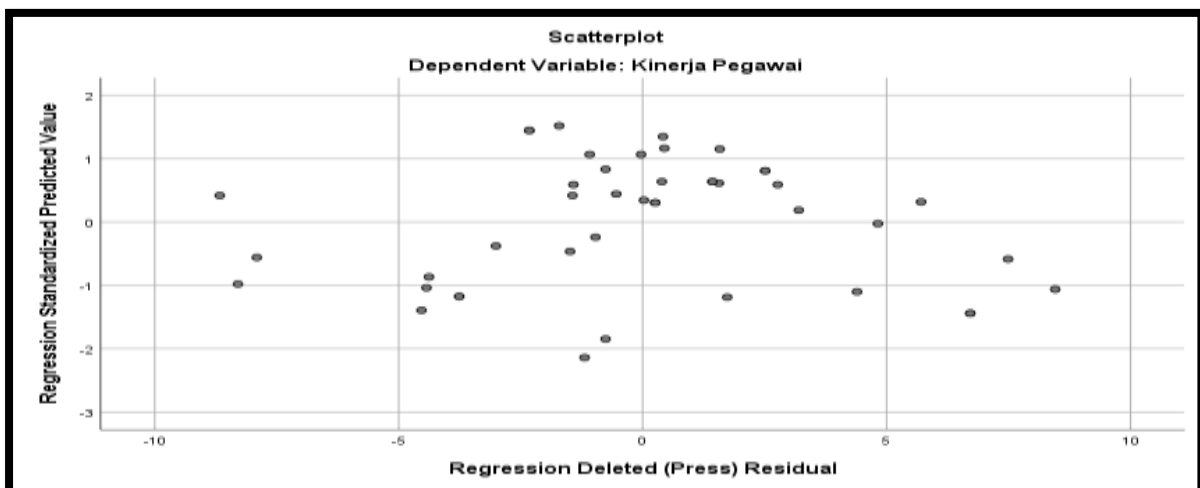


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, distribusi data membentuk pola menyerupai kurva normal dan tidak menunjukkan kemencengan ke kiri atau kanan. Dengan demikian, data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada model regresi (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan menggunakan grafik scatterplot yang dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,763	1,311
Pengembangan Karir	0,763	1,311

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,218 + 0,548X_1 + 0,482X_2$

Tabel 4 Regresi Linear Berganda

Variabel	B
Konstanta	0,218
Pelatihan Kerja (X_1)	0,548
Pengembangan Karir (X_2)	0,482

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS 26)

Koefisien regresi menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (0,548) dan Pengembangan Karir (0,482) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan kerja dan pengembangan karir, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) (Ghozali, 2018). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Pengujian Hipotesis

Jenis Uji	Variabel	Nilai Hitung	Sig.	Kesimpulan
Uji t	Pelatihan Kerja (X_1)	5,213	0,000	Berpengaruh signifikan
Uji t	Pengembangan Karir (X_2)	4,786	0,000	Berpengaruh signifikan
Uji F	X_1 dan X_2 terhadap Y	48,755	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, secara simultan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model penelitian (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
0,839	0,704	0,690	3,72693	2,312

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (SPSS 26)

Pembahasan

Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Afandi (2018) menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan proses transfer pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai agar dapat diterapkan dalam pekerjaan. Dengan adanya pelatihan yang baik, pegawai diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerjanya (Jumawan & Mora, 2018). Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Supranto, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardianti (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Ningsih (2019) juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan dan jenjang karir pegawai dalam organisasi. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi perkembangan karir pegawai. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Marwansyah, 2016). Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam periode tertentu. Kaswan (2017) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan perilaku pegawai dalam menerapkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Zulkifli (2017) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung > F tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VIII (Agrasadya & Ading, 2023). Dengan demikian, pelatihan kerja dan pengembangan karir terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja serta semakin jelas sistem pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Melalui pelatihan yang tepat serta kesempatan pengembangan karir yang jelas, pegawai akan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan motivasi kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja bagi pegawai serta menerapkan sistem pengembangan karir yang jelas, transparan, dan berbasis kinerja. Dengan demikian, kemampuan, keterampilan, serta motivasi kerja pegawai dapat terus berkembang sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- Adhari, L. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Jawa Timur: Qiara Media.
- Aditya, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106–111.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agrasadya, D. A. R., & Ading, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 1(4).
- Ardianti, E. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PTPN V Kelapa Sawit Sei Galuh Tapung Kabupaten Kampar. Riau: Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaja, N. A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tekno Group Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, R. (2022). Pengaruh disiplin, karakteristik pekerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Kota Sibolga. *Jurnal Akrab Juara*, 7(2).
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi. *Jurnal*, 3, 343–352.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Analisis laporan keuangan. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PD Pembangunan Kota Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Ningsih, S. S. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun. Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). Evaluasi kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi ke depan. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2017). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitohang, N. (2019). Relationship of career development with employee performance in PT Honda Motor Indonesia. *International Journal of Research Granthaalayah*, 7(9), 268–280.

- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Supranto, J. (2016). *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkifli. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.