



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 24808-24814

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Jenjang Karir Karyawan di Kantor Walikota Depok

Muhammad Pajar¹, Diana Hasan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹fjarot0@gmail.com*, ²diana.hasan@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap jenjang karir karyawan di Kantor Walikota Depok. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja serta memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi dan memperoleh jenjang karir yang sesuai dengan kemampuan, prestasi, dan kinerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan berbagai tahapan pengujian statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan jenjang karir karyawan. Program pelatihan yang dilaksanakan mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan kerja sehingga mendukung perkembangan karir pegawai. Selain itu, pengembangan karir juga memberikan pengaruh positif terhadap jenjang karir karena mampu menciptakan peluang peningkatan kompetensi serta mendorong karyawan untuk mencapai posisi kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berperan dalam meningkatkan jenjang karir karyawan di Kantor Walikota Depok serta mendukung pengembangan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berdaya saing.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Jenjang Karir, Sumber Daya Manusia.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada sektor swasta maupun pemerintahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing organisasi. Menurut Amelia et al. (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Sejalan dengan itu, Supiani et al. (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dikelola secara optimal melalui berbagai program pengembangan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan dan pengembangan karir. Husni Pasarela (2023) menjelaskan bahwa program pengembangan karir mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi serta memperoleh jenjang karir yang lebih baik. Menurut Maulyan (2019), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai posisi, kedudukan, atau jabatan yang diinginkan. Sementara itu, jenjang karir merupakan tahapan perkembangan jabatan yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan kompetensi, kinerja, pengalaman, dan persyaratan yang telah ditetapkan organisasi. Perkembangan jenjang karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik, serta menghindari frustrasi kerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan (Muliati & Susiana, 2023). Selain itu, untuk mendukung jenjang karir karyawan, mereka juga diharapkan untuk mengembangkan kemampuan kerja mereka. Kemampuan kerja merupakan hal yang esensial bagi karyawan agar tugas dan tanggung jawab

mereka dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemampuan kerja karyawan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan kemampuan kerja yang baik, karyawan dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan (Wijaya et al., 2021). Dengan adanya jenjang karir yang jelas, pegawai memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja, sedangkan organisasi memperoleh sumber daya manusia yang profesional dan siap mengisi posisi strategis di masa mendatang. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karir menjadi faktor yang penting dalam mendukung peningkatan jenjang karir pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kantor Walikota Depok sebagai instansi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi publik dituntut memiliki pegawai yang profesional, adaptif, dan kompeten. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah daerah termasuk Kota Depok telah mengupayakan berbagai program peningkatan kualitas SDM, baik melalui pelatihan teknis, pelatihan manajerial, maupun program pengembangan karir. Namun demikian, peningkatan kompetensi tersebut belum selalu berjalan optimal dan belum tentu memberikan dampak langsung terhadap percepatan jenjang karir pegawai.

Tabel 1. Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai (SKP-sasaran kinerja pegawai)

Tahun	Rata-rata Nilai SKP	Kategori Kinerja	Keterangan
2022	78,5	Baik	Pencapaian target pekerjaan stabil namun masih ada beberapa bidang yang perlu perbaikan.
2023	82,3	Baik	Terjadi peningkatan kinerja seiring peningkatan jumlah pelatihan teknis.
2024	86,7	Sangat Baik	Kinerja meningkat signifikan setelah implementasi program pengembangan karir berbasis kompetensi.

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Walikota Depok periode 2022–2024, rata-rata kinerja pegawai menunjukkan tren peningkatan, yaitu dari 78,5 pada tahun 2022 menjadi 82,3 pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 86,7 pada tahun 2024. Peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa berbagai program peningkatan kompetensi yang diterapkan, seperti pelatihan teknis dan pengembangan karir berbasis kompetensi, telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam implementasinya. Sebagian pegawai menilai bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun persyaratan kenaikan jabatan, sementara pengembangan karir juga dinilai belum merata dan belum sepenuhnya berbasis kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dan pengembangan karir terhadap jenjang karir pegawai masih perlu dievaluasi lebih lanjut.

Meskipun berbagai program pelatihan dan pengembangan karir telah diterapkan di Kantor Walikota Depok, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Sebagian pegawai menilai bahwa pelatihan yang diikuti belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun persyaratan kenaikan jabatan. Selain itu, pengembangan karir juga dipersepsikan belum dilakukan secara merata dan belum sepenuhnya berbasis kinerja. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir mampu memengaruhi jenjang karir pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan pengembangan karir. Ardiana et al. (2021) menyatakan bahwa pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara organisasi dan pegawai dalam mengembangkan kompetensi agar peluang memperoleh jenjang karir yang lebih baik semakin terbuka. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya (Veithzal Rivai, 2013).

Sementara itu, pengembangan karir merupakan proses yang dirancang organisasi untuk mempersiapkan pegawai menduduki jabatan yang lebih tinggi sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi (Harianja & Hendra Saputro, 2024). Pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Hasil penelitian (Ernur, Machasin, & Marhadi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Faustyna & Juman, 2015); (Dewi & Utama, 2016) dan (Joko et al., 2019) yang menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Priansa, 2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna

bagi kehidupan pegawai. Melalui pengembangan karir yang terencana, pegawai memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, serta kesiapan dalam mencapai posisi yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, pelatihan dan pengembangan karir terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai instansi. Penelitian Sari (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hidayat dan Pratama (2020) menemukan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang kuat terhadap peluang kenaikan jabatan pegawai. Selanjutnya, Lestari (2021) membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Wibowo (2018) menyimpulkan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai. Penelitian Putri (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan teknis dan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karir Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, Gunawan dan Dewi (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian Rahmawati (2017) membuktikan bahwa pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan Setiawan (2021) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Penelitian Kristina (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi pegawai, dan Aulia dan Saputra (2023) membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir aparatur pemerintah. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, masih diperlukan penelitian pada objek yang berbeda, yaitu Kantor Walikota Depok, untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap jenjang karir pegawai sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan(X_1), Pengembangan Karir(X_2) merupakan variabel bebas, sedangkan Jenjang Karir(Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara melalui pihak perusahaan nya langsung dan data sekunder untuk memperkuat hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Walikota Depok mulai bulan November 2025 sampai dengan Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan dan sampel yang ditentukan yaitu sampel jenuh, maka sampel berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan alat bantu perangkat lunak IBM SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 pegawai di Kantor Walikota Depok. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 51 orang (51%), sedangkan laki-laki berjumlah 49 orang (49%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun sebanyak 54 orang (54%), diikuti responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 42 orang (42%), dan responden berusia 45 tahun sebanyak 6 orang (6%). Sementara itu, berdasarkan tingkat jabatan, sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai staf sebanyak 86 orang (86%), sedangkan 14 orang (14%) berada pada kategori jabatan lainnya. Tidak terdapat responden yang menjabat sebagai kepala seksi maupun kepala bagian/subbag. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai usia produktif dengan jabatan staf, sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan mengenai pelatihan, pengembangan karir, dan jenjang karir di Kantor Walikota Depok.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Rtabel	Keterangan
JENJANG KARIR (Y)	8	0,195	VALID
PELATIHAN (X_1)	8	0,195	VALID
PENGEMBANGAN KARIR (X_2)	8	0,195	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas dengan membandingkan rhitung dengan rtabel sebesar 0,195 maka hasil yang diperoleh adalah seluruh instrumen variabel rhitung lebih besar dari rtabel. Maka, jenjang karir(Y), pelatihan(X1), dan pengembangan karir(X2) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
JENJANG KARIR	0.928	0,600	RELIABEL
PELATIHAN	0.837	0,600	RELIABEL
JENJANG KARIR	0.918	0,600	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Jenjang Karir (Y), masing-masing memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837; 0,918; dan 0,928. Ketiga nilai tersebut seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Uji Normalitas dilakukan pengujian dengan grafik histogram dan grafik normal *probability plots*. Hasil tersebut menunjukkan grafik Histogram yang membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) serta grafik Normal *Probability Plot* (P-P Plot) yang memperlihatkan titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari gambar *Scatterplots* menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang terjadi bahwa titik-titik menyebar secara acak dan terdistribusi dengan baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dari sini kita bisa menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	PELATIHAN	0,785	1,273
	PENGEMBANGAN KARIR	0,785	1,273

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan(X1) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,785 dan VIF sebesar 1,273. Sedangkan variabel Pengembangan Karir(X2) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,785 dan VIF sebesar 1,273. Kedua variabel tersebut juga memenuhi kriteria sehingga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearita.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,961	2,321	
	PELATIHAN	0,417	0,075	0,437
	PENGEMBANGAN KARIR	0,383	0,072	0,417

a. Dependent Variable: JENJANG KARIR

Maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,961 + 0,417 X_1 + 0,383 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,961, yang menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir dianggap konstan, maka nilai Jenjang Karir sebesar 5,961. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,417 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan jenjang karir sebesar 0,417, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,383 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan jenjang karir sebesar 0,383, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap peningkatan jenjang karir pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	0,534	0,524	3,422
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN				
b. Dependent Variable: JENJANG KARIR				

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R² sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Jenjang Karir dapat dipengaruhi sebesar 53,4% oleh variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir. Sedangkan 46,6% Jenjang Karir dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	2,568	0,012
PELATIHAN	5,587	0,000
PENGEMBANGAN KARIR	5,329	0,000
a. Dependent Variable: JENJANG KARIR		

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Jenjang Karir.

Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Jenjang Karir..

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,728	2	650,364	55,532	,000 ^b
	Residual	1136,022	97	11,712		
	Total	2436,750	99			

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Jenjang Karir.

Diskusi

Pengaruh pelatihan terhadap jenjang karir

Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenjang karir karyawan pada Kantor Walikota Depok. Berdasarkan hasil seluruh item pada variabel Pelatihan (X1.1 hingga X1.8) menunjukkan nilai r hitung berkisar antara 0,631 hingga 0,741, yang keseluruhannya melampaui nilai r tabel sebesar 0,195. Selain itu, nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif pada signifikan terhadap Jenjang karir karyawan pada Kantor Walikota Depok. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Muhlis M., Soepono, & Rinda R., 2018) dan (Suadnyana K. & Supartha W.G., 2018).

Pengaruh pengembangan karir terhadap jenjang karir

Variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenjang karir karyawan pada Kantor Walikota Depok dapat diketahui (X2.1 hingga X2.8) memperoleh nilai r hitung dalam rentang 0,745 hingga 0,838, yang seluruhnya lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,195. Nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa Pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Jenjang karir karyawan pada Kantor Walikota Depok. Hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh terhadap jenjang karir, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Muhammad Ramadhan (2022)

Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap jenjang karir

Variabel Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan dan Pengembangan karir pada Kantor Walikota Depok dapat diketahui (Y.1 hingga Y.8) menghasilkan nilai r hitung dalam rentang 0,756 hingga 0,853, yang semuanya melebihi nilai r tabel sebesar 0,195. Nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa Pelatihan dan Pengembangan karir (X1) dan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Jenjang karir karyawan (Y) pada Kantor Walikota Depok. Hasil penelitian pelatihan dan pengembangan karir terhadap jenjang karir, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Mifthahul Rachmania, M. Khoiri (2022).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pegawai, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang tepat mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sehingga mendukung peluang pengembangan karir. Pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir melalui perencanaan karir, pembinaan, peningkatan kompetensi, serta kesempatan promosi jabatan yang mempersiapkan pegawai untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan jenjang karir tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan penerapan program pengembangan karir yang terstruktur. Oleh karena itu, optimalisasi kedua aspek tersebut menjadi strategi penting dalam meningkatkan peluang kemajuan karir pegawai di Kantor Walikota Depok. Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan jenjang karir pegawai, sehingga memperkuat kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pentingnya pengembangan kompetensi dan perencanaan karir dalam menciptakan kemajuan

karir. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Walikota Depok untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta menerapkan sistem pengembangan karir yang transparan, terarah, dan berbasis kompetensi. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi, menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karir, serta mengandalkan data kuesioner dengan pendekatan kuantitatif dalam waktu penelitian yang relatif singkat. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi jenjang karir, menggunakan metode penelitian yang lebih beragam seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, serta melakukan penelitian dalam jangka waktu yang lebih panjang agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

Referensi

- [1] Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). *Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Mimbar Kampus, 21(2), 128–138.
- [2] Anderson, V. (2019). *Research methods in human resource management*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- [3] Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- [4] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- [5] Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- [6] Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- [7] Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: Theory and practice* (6th ed.). Palgrave Macmillan.
- [8] Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- [9] Dewi, N. L. P. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9).
- [10] Emur, E., Machasin, M., & Marhadi, M. (2014). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2).
- [11] Faustyana, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 15(1).
- [12] Handoko, T. H. (2017). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE.
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [14] Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [15] Martoyo, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- [16] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- [17] Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- [18] Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- [19] Notoatmodjo, S. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- [20] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- [21] Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- [22] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- [23] Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- [24] Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [25] Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- [26] Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human resource development* (6th ed.). Cengage Learning.
- [27] Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organizations* (2nd ed.). HarperCollins.
- [28] Yusuf, A. M. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana.
