

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Pengembangan Karir Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat

Rahul Sulistio Rahman¹, Mohammad Amas Lahat², Dani Chandra Utama³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: 64211719@bsi.ac.id¹, m.amas.mas@bsi.ac.id², dani.dcu@bsi.ac.id³

Submit:
08-09-2025

Revisi:
--

Terima
11-10-2025

Terbit Online:
14-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak – Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelatihan dan kompensasi terhadap pengembangan karir. Metode penelitian menggunakan perangkat lunak yaitu SPSS Versi 20 dengan populasi dan sampel 45 pegawai Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada responden dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian untuk variabel pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir dengan nilai thitung $4.567 > 1.681$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir dengan nilai thitung $2.962 > 1.681$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sedangkan variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir dengan nilai nilai fhitung sebesar $23.516 >$ dari ftabel $3,21$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *R-Square* (R^2) diketahui bahwa sebesar 52,8% variabel terikat yaitu pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Pengembangan Karir

ABSTRACT

Abstract – *This research was conducted at the Central Jakarta Regional Revenue Agency, the purpose of this research is to find out training and compensation for career development. The research method uses software, namely SPSS Version 20 with a population and sample of 45 employees of the Central Jakarta Regional Revenue Agency. The data used were primary data by distributing a questionnaire through google form to the respondents and data analysis using multiple linear regression analysis, the results of the research for the training variable had a partial significant effect on career development with a tcal value of $4,567 > 1,681$ and a significant of $0.000 < 0.05$, then H_0 was rejected and H_1 was accepted, the compensation variable had a partial significant effect on career development with a value of tcount $2,962 > 1,681$ and significant of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_2 is accepted, while the variables of training and compensation have a significant effect simultaneously on career development with a value of fcal value of $23,516 >$ from ftable 3.21 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the *R-Square* (R^2) determination coefficient test, it is known that 52.8% of the bound variables, namely career development, can be influenced by independent variables, namely training and compensation. While the remaining 47.2% were influenced by other variables that were not studied in this study.*

Keywords: Training, Compensation, Career Development

1. PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin intens. Untuk tetap bertahan dan berkembang, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih kuat serta inovatif. Salah satu kunci keberhasilan adalah mengembangkan SDM

berkualitas, yang bisa diwujudkan lewat program pelatihan. Semakin sering pelatihan dilakukan, semakin besar peluang perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, yang pada akhirnya akan memperluas cakupan dan daya saing perusahaan.

Menurut Eddy Sanusi, pelatihan merupakan rangkaian aktivitas terstruktur yang dilakukan individu

untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga mampu mencapai kinerja profesional dalam bidangnya (Loliyana et al., 2023). Sementara itu, menurut Panggabean (Ridwan, 2023), pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan untuk pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan karyawan lebih menitikberatkan pada aspek pendidikan jangka panjang yang bertujuan memperluas pemahaman dan kemampuan intelektual, bukan hanya keterampilan teknis. Pelatihan menjadi sarana penting bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri demi meningkatkan kinerja. Kurangnya pelatihan dapat berdampak negatif terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewajiban dan peran yang diembannya. Maka dari itu, penyelenggaraan pelatihan merupakan kewajiban yang tidak bisa diabaikan. Tanpa pelatihan, pegawai akan kekurangan pemahaman terhadap peran mereka di dalam organisasi. Menurut Septyandi dan Susanto (2020), pelatihan pegawai mencakup program yang memberikan informasi, keterampilan baru, serta peluang pengembangan karir.

Seiring meningkatnya kualitas sumber daya manusia, perusahaan juga berkewajiban memberikan kompensasi yang layak sebagai bentuk penghargaan dan motivasi. Kompensasi dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan atas kompensasi yang diterima sering kali mencerminkan sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka.

Menurut Firman Fadilah dan Al Banin (2022), Kegiatan pelatihan bertujuan untuk mencapai berbagai sasaran utama:

1. Meningkatkan kinerja pegawai yang belum optimal
2. Mempercepat adaptasi pegawai baru agar segera kompeten
3. Menyelesaikan permasalahan internal Perusahaan
4. Membuka peluang promosi bagi pegawai
5. Mengenalkan budaya dan struktur organisasi kepada pegawai baru.

Sementara itu, kompensasi memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya visi perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk baik dalam bentuk kompensasi finansial seperti : upah, insentif, dan fasilitas maupun dalam bentuk non-finansial, seperti penghargaan atau pengakuan. (Fauzan & Epindo Lumban Gaol, 2022) menjelaskan bahwa pegawai umumnya mengalami kenaikan pendapatan tiap tahun, termasuk gaji pokok yang melebihi upah minimum, asuransi kesehatan, bonus tahunan, dan tunjangan lainnya. Pegawai yang berprestasi juga berpeluang menerima insentif tambahan berdasarkan kinerjanya

Pelatihan yang dilakukan secara konsisten dan kompensasi yang adil menjadi pondasi penting dalam mendukung pengembangan karir pegawai. Mereka yang menunjukkan performa unggul dapat meraih kehidupan yang lebih baik dan peluang promosi jabatan yang disertai peningkatan kesejahteraan. Pengembangan karir berperan penting dalam organisasi karena menjadi tolok ukur bagi

pegawai untuk menilai masa depan karier mereka. Proses ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal lembaga, tetapi juga sangat tergantung pada karakteristik pribadi dan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, perencanaan karier adalah tanggung jawab individu, sementara organisasi bertindak sebagai fasilitator yang memberikan arahan.

Menurut (Falinas & Kawuluan, n.d.), pengembangan karier merupakan kegiatan formal yang terstruktur untuk mendukung pertumbuhan pribadi, kepuasan kerja, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga organisasi dapat memastikan posisi penting diisi oleh individu yang tepat.

Selain itu, program pengembangan karier juga membantu perusahaan dalam menyeleksi kandidat terbaik, yang memiliki kompetensi untuk bersaing di tengah ketatnya persaingan bisnis.

Indikator-Indikator Pelatihan, sebagai berikut (Firman Fadilah & Al Banin, 2022):

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dirancang dengan tujuan yang konkret dan terukur, yakni untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta. Dengan demikian, pelatihan diharapkan dapat membantu peserta mencapai hasil kerja yang optimal serta memperdalam pemahaman mereka terhadap etika kerja yang harus dijalankan.

2. Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan akan disesuaikan dengan jenis materi yang disampaikan. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memastikan penyampaian materi berlangsung secara efektif dan relevan dengan kebutuhan pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Topik-topik yang akan dibahas dalam pelatihan meliputi manajemen, pengelolaan administrasi dokumen, psikologi kerja, komunikasi di lingkungan kerja, disiplin dan etika profesional, kepemimpinan, serta pembuatan laporan tugas.

4. Kualifikasi Peserta

Karyawan yang dapat mengikuti pelatihan adalah mereka yang memenuhi kriteria tertentu, seperti berstatus sebagai pegawai tetap dan telah mendapatkan rekomendasi dari atasan langsung.

5. Kualifikasi Pelatih

Instruktur atau pelatih yang ditunjuk untuk menyampaikan materi harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan topik pelatihan, mampu memberikan motivasi kepada peserta, serta menggunakan pendekatan yang mendorong partisipasi aktif dari peserta.

6. Durasi dan Frekuensi Pelatihan

Frekuensi pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan keterampilan karyawan. Semakin sering pelatihan diberikan, semakin besar peluang bagi peserta untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka di tempat kerja.

Indikator-Indikator Kompensasi (Ikbali, 2021) :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung umumnya merujuk pada bentuk pembayaran finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja mereka. Komponen ini mencakup gaji pokok, upah, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi langsung erat kaitannya dengan kinerja individu dan biasanya diberikan dalam bentuk uang tunai. Berikut beberapa bentuk kompensasi langsung:

- a. Gaji, yaitu imbalan tetap yang diterima karyawan sebagai bentuk apresiasi atas posisi dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Gaji mencerminkan kontribusi tenaga dan pemikiran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan umumnya bersifat rutin serta berjangka waktu tetap.
- b. Upah, yaitu kompensasi yang diberikan berdasarkan satuan waktu (seperti per jam atau per hari), volume output, atau layanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang cenderung tetap, besaran upah dapat bervariasi tergantung produktivitas kerja.
- c. Bonus atau Insentif, yaitu tambahan imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif ini bersifat fleksibel dan diberikan di luar gaji atau upah rutin sebagai bentuk motivasi berbasis prestasi.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Selain imbalan yang bersifat langsung, terdapat pula kompensasi tidak langsung yang memiliki peran penting dalam menunjang kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Meskipun tidak selalu dalam bentuk uang tunai, kompensasi tidak langsung memberikan nilai tambah yang signifikan, khususnya dalam mengurangi beban psikologis serta meningkatkan loyalitas pegawai.

- a. Tunjangan, yaitu manfaat tambahan di luar gaji yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya termasuk tunjangan makan, transportasi, hari raya, dan lainnya.
- b. Asuransi, yang berfungsi sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko tertentu seperti kecelakaan kerja, kesehatan, atau kejadian tak terduga lainnya. Fasilitas asuransi sangat membantu khususnya bagi karyawan yang tidak memiliki perlindungan keuangan pribadi, termasuk pegawai non tetap atau honorer.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko, pengembangan karir merupakan proses yang dijalani individu untuk mencapai tujuan karir tertentu. Proses ini mencakup tiga indikator utama, yaitu: pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Priyono & Perkasa, 2024). Ketiga indikator tersebut saling melengkapi dalam membentuk kualitas dan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan karir.

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan komponen mendasar yang berkontribusi terhadap pembentukan sikap dan pola pikir individu. Tingkat pendidikan seseorang memiliki hubungan erat dengan kemampuan dalam berpikir kritis, mengambil keputusan, dan melaksanakan pekerjaan secara profesional. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, semakin besar peluang individu untuk menempati posisi pekerjaan yang lebih baik. Pendidikan juga mencerminkan sejauh mana seseorang memahami relevansi antara jenis pendidikan yang ditempuh dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani.

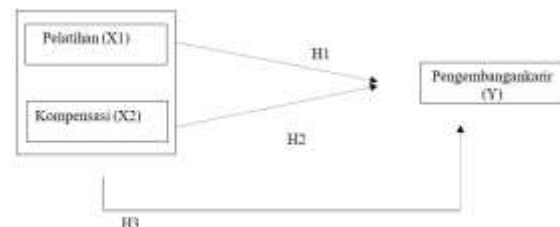
2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang dirancang secara sistematis untuk membantu karyawan dalam mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas secara optimal. Pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mengacu pada akumulasi keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Semakin lama dan kompleks pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat pemahamannya terhadap dinamika pekerjaan dan tantangan yang dihadapi. Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam pengembangan profesionalisme serta kesiapan individu untuk menduduki posisi karier yang lebih tinggi.

Pendekatan yang diambil oleh peneliti mengindikasikan adanya hubungan antara variabel independen, yaitu X1 dan X2 terhadap variabel dependen yaitu Y. Berikut yang digunakan dalam menggambarkan kerangka berpikir, yaitu:



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis statistik ini kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti (Zaki & Saiman, 2021).

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan, sebagai berikut:

H_{01} : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat
 H_{a1} : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat
 H_{02} : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat
 H_{a2} : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat
 H_{03} : Pelatihan dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat
 H_{a3} : Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat selama 4 bulan mulai dari tanggal 01 April – 01 Juli 2025 ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam rancangan penelitian ini, pelatihan ditetapkan sebagai variabel X1, kompensasi sebagai variabel X2, dan pengembangan karir sebagai variabel Y.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel. Dengan demikian, semua pegawai Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat, yang berjumlah 45 orang, menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, populasi merupakan kategori luas yang mencakup objek atau individu dengan kualitas terkhusus yang dipilih oleh penulis untuk dianalisis serta setelah itu disimpulkan (Indriyani & Rani, 2025).

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi langsung di lapangan, penyebaran kuesioner kepada responden, serta pengumpulan dokumen yang relevan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang menyajikan lima poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2022)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner di isi oleh 45 pegawai Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Pelatihan), X2 (Kompensasi), Y (Pengembangan Karir). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan dengan pedoman tertentu. Suatu pernyataan dianggap valid atau sah apabila nilai r hitung > r tabel. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, sedangkan r tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) dihitung dari jumlah responden dikurangi 2, yaitu $df = 45 - 2 = 43$. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,294. Berikut menyajikan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner, lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Pelatihan (X1)			
X1 1	0,294	0,615	Valid
X1 2		0,554	
X1 3		0,707	
X1 4		0,796	
X1 5		0,705	
X1 6		0,719	
Kompensasi (X2)			
X2 1	0,294	0,886	Valid
X2 2		0,905	
X2 3		0,871	
X2 4		0,872	
X2 5		0,864	
Pengembangan Karir (Y)			
Y1	0,294	0,868	Valid
Y2		0,769	
Y3		0,716	
Y4		0,851	

Sumber: (olahdata, 2025)

Berdasarkan tabel nilai r_{tabel} adalah 0,294 serta item seluruh pertanyaan yang mencakup pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dianggap valid. Hal ini dikarenakan r_{hitung} pada semua item pertanyaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dimaknai sebagai tingkat konsistensi atau keandalan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, mampu menghasilkan data yang konsisten. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas, dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh melebihi angka 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan	0,773	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,873	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,808	0,60	Reliabel

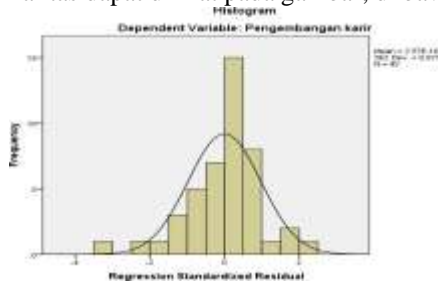
Sumber: (olahdata, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *alpha* yang lebih dari 0,60 oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

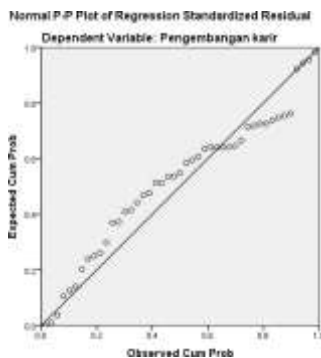
Uji normalitas menggunakan grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada gambar, di bawah ini:



Sumber: (olahdata, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 2. grafik histogram hasil uji normalitas diatas menampilkan temuan grafik histogram yang menunjukkan distribusi normal. Normalitas didefinisikan sebagai sejauh mana data sesuai dengan kurva lonceng pada histogram.



Sumber: (olahdata, 2025)

Gambar 3. Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 3. grafik *Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis lurus, yang merupakan tanda lain bahwa data berdistribusi normal.

Oleh karena itu, berdasarkan kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis memenuhi distribusi normal. Simetri pada histogram serta pola sebaran data di sekitar garis lurus pada normal P-P Plot memberikan bukti yang meyakinkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel. Tabel tersebut menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut, di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.7927277
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.122
Test Statistic		.964
Asymp. Sig. (2-tailed)		.310 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (olahdata, 2025)

Berdasarkan tabel menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sejumlah 0,310 yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data bersifat normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

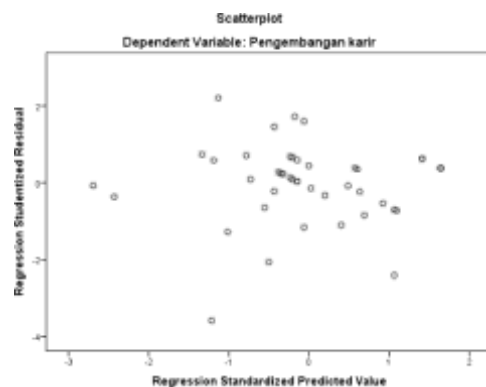
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.852	1.174
	Kompensasi	.852	1.174
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir			

Sumber: (olahdata, 2025)

Menurut tabel menunjukkan variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,852 dan nilai *VIF* sebesar 1.174, artinya tidak ada multikolinearitas dalam regresi bebas ini karena *Tolerance* sudah melebihi 0,10 dan nilai *VIF* tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *scatterplot*. Hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada bagian berikut ini:



Sumber: (olahdata, 2025)

Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya

terlihat jelas berada pada atau di atas angka nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen yaitu pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS for windows versi 26.0, diperoleh nilai koefisien pada model regresi linear berganda seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.344	2.962		1.142	.260
	Pelatihan	.383	.034	.324	4.567	.000
	Kompensasi	.220	.074	.340	2.962	.005

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: (olahdata, 2025)

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 2.344 + 0,383 X_1 + 0,220 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.344 menunjukkan bahwa nilai pengembangan karir adalah positif sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independent seperti pelatihan dan kompensasi
2. $b_1 = 0,383$ adalah koefisien regresi dari variabel pelatihan (X_1), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,383. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independent lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan pengembangan karir.
3. $b_2 = 0,220$ adalah koefisien regresi dari variabel kompensasi (X_2), menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,220. Dengan asumsi bahwa variabel-variabel independent lainnya tetap konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan pengembangan karir.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Dalam uji ini, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05. Nilai ttabel diperoleh dari rumus:

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2; 45 - 2 - 1)$$

$$= 0,025; 43$$

$$T_{tabel} = 1.681$$

Tabel 7. Uji-T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.344	2.962		1.142	.260
	Pelatihan	.383	.034	.324	4.567	.000
	Kompensasi	.220	.074	.340	2.962	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: (olahdata, 2025)

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai thitung $4.567 > t_{tabel} 1.681$ dan signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel, model regresi adalah nilai thitung $2.962 > t_{tabel} 1.681$ dan signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

2. Uji-F

Agar variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka syaratnya adalah F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini dapat menyesuaikan dengan rumus:

$$F_{tabel} = (k; n - k)$$

$$F_{tabel} = (2; 45 - 2)$$

$$F_{tabel} = 3,21$$

Adapun hasil perhitungan uji-f (simultan) penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 8. Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	158.307	2	79.153	23.516	.000*
	Residual	141.419	43	3.267		
	Total	299.726	45			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: (olahdata, 2025)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 23.516 > f_{tabel} 3,21$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, mengindikasikan bahwa pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kontribusi spesifik dari setiap variabel dalam model yang digunakan. Dengan demikian, analisis ini dapat membantu dalam mengidentifikasi variabel mana yang memberikan pengaruh paling besar. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini disajikan dalam tabel, dibawah ini:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Error Std.	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.344	2.052		1.142	.260		2.344	2.052
	Pelatihan	.383	.084	.524	4.567	.000	.656	.381	.664
	Kompensasi	.220	.074	.340	2.962	.005	.542	.220	.074

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber: (olahdata, 2025)

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam riset ini melibatkan pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen, serta pengembangan karir (Y) sebagai variabel dependen. Rumus koefisien determinasi (KD) = Beta x Zero Order x 100% dapat dimanfaatkan untuk menghitung dan mengevaluasi seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial bisa dilihat pada tabel, dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta	Zero-order	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-order	Hasil (%)
Pelatihan (X1)	.524	.656	0,524 X 0,656	34%
Kompensasi (X2)	.340	.542	0,340 X 0,542	18%

Sumber: (olahdata, 2025)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) secara parsial, menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 34% sedangkan variabel kompensasi memiliki koefisien determinasi parsial sebesar 18%.

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut. Uji koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berada dalam rentang antara nol dan satu (0 < R² < 1).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.506	1.835

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Sumber: (olahdata, 2025)

Berdasarkan tabel nilai *R.Square* sebesar 0,528 atau 52,8%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Pengembangan Karir sebesar 52,8% sedangkan sisanya yaitu 47,2% dijelaskan oleh variabel lain.

3.6. Pembahasan

1. Ha1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada pegawai Badan Pendapatan Daerah, Jakarta Pusat atau hipotesis pertama (Ha1) diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji-

t (parsial) dengan melihat nilai *t* hitung 4.567 > 1.681 dan signifikan sebesar (0.000 < 0,05). Dengan nilai koefisien positif sebesar 0,383 hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan searah dengan pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pada Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah, Jakarta Pusat.

2. Ha2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada pegawai Badan Pendapatan Daerah, Jakarta Pusat. Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha2) diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji-t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai *t* hitung sebesar 2,962 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,681, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Selain itu, diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,220, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan searah dengan pengembangan karir. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan karir pegawai.

3. Ha3 : Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Badan Pendapatan Daerah, Jakarta Pusat. Bukti empiris ditunjukkan melalui hasil uji F (simultan), di mana nilai *F* hitung sebesar 23,516 lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,21, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga (Ha3) diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama pelatihan dan kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangatlah penting. SDM yang kompeten memungkinkan terlaksananya program pelatihan yang efektif dan pemberian kompensasi yang sesuai. Jika kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, maka akan terjadi peningkatan dalam pengembangan karir pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap pengembangan karir pegawai di Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil uji-t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

pengembangan karir pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4.567 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.681, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, pelatihan yang diberikan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawai mampu mendorong peningkatan karir pegawai.

2. Hasil uji-t juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Nilai thitung sebesar 2.962 > ttabel 1.681 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya.
3. Hasil uji-F menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Nilai Fhitung sebesar 23.516 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.21, dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Ini berarti bahwa kombinasi antara pelatihan yang efektif dan kompensasi yang layak dapat secara bersama-sama mendorong percepatan pengembangan karir pegawai.

Mengacu kepada keseluruhan hasil analisis dari kesimpulan yang terpapar diatas, dapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Disarankan agar Badan Pendapatan Daerah Jakarta Pusat untuk tetap konsisten dalam memberikan pelatihan materi ataupun praktek kepada para pegawai dan atau kepada para adik-adik SMK dan Universitas untuk turut diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan ini agar dapat menumbuhkan bibit-bibit sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Tidak hanya itu, kompensasi yang diberikan kepada para pegawai juga harus menjadi salah satu komitmen perusahaan agar pegawai merasa lebih dihargai sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan,.
3. Dengan pelatihan yang berkualitas dan kompensasi yang layak, maka pegawai akan berkontribusi dengan baik serta mampu mengembangkan kualitas perusahaan itu sendiri. Pelatihan dan kompensasi juga menjadi tangga pengembangan karir pegawai dan perusahaan, perusahaan yang bagus memiliki sumber daya yang bermutu.

REFERENSI

- Falinas, I. A., & Kawulusan, B. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen the Influence of Career Development and Work Commitment on.*
- Fauzan, A. F. F., & Epindo Lumban Gaol, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development,*

2(6), 564–572.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>

- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis),* 1(2).
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Ikkbal1, M. (2021). Pengaruh kompensasi kinerja guru honorer Adz Dzahab. *Ekonomi dan Bisnis Islam,* 6(1), 1–12.
- Indriyani, & Rani. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Software Laboratory Center (SLC) Universitas Bina Nusantara Kampus Anggrek Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi,* 1(2), 67–73.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.17>
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB),* 4(1), 65–74. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1052>
- Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan Faktor Pengembangan Karir Karyawan: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Karakteristik Individu. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika,* 17(2), Irfan-Priyono.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan,* 1(3), 1–8.
<https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan,* 4(2), 115–118.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>