

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan uraian awal yang digunakan sebagai dasar dalam tahap pengujian hipotesis. Proses ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, serta pola jawaban yang diberikan oleh responden

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi awal yaitu mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dengan hasil sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	61.7
Perempuan	23	38.3
Total	60	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari tabel 4.1 Berdasarkan hasil uji frekuensi, diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau sebesar 61,7%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau 38,3 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 tahun - 22 tahun	2	3.3
23 tahun - 28 tahun	19	31.7
29 tahun – 34 tahun	21	35
>35 Tahun	18	30
Total	60	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari tabel 4.2 Berdasarkan hasil uji frekuensi, responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai kelompok usia. Mayoritas responden berada pada rentang usia 29 tahun – 34 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (35%). Selanjutnya, sebanyak 19 responden (31,7%) berada dalam kelompok usia 23 tahun – 28 tahun. Responden yang berusia lebih dari 35 tahun berjumlah 18 orang (30%), sedangkan responden dengan usia 17 – 22 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu hanya 2 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang dalam dunia kerja

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Pegawai (Y) yang disebarkan kepada 60 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN										
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Skor
1	Saya secara rutin mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi.	45	15	10 8	45	45	25	14	11.7	2	3.3	214

2	Dalam satu tahun terakhir, saya telah mengikuti beberapa pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saya.	65	21.7	108	45	39	21.7	14	11.7	0	0	226
3	Pelatihan yang saya ikuti memiliki durasi yang cukup untuk memahami materi secara menyeluruh.	90	30	96	40	36	20	12	10	0	0	234
4	Saya merasa waktu pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pengembangan saya.	80	26.7	64	26.7	69	38.3	6	5	2	3.3	221
5	Pelatihan yang saya ikuti mencakup berbagai jenis keterampilan, seperti teknis, manajerial, dan soft skills.	55	18.3	96	40	51	28.3	16	13.3	0	0	218
6	Jenis pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	80	26.7	112	46.7	21	11.7	18	15.0	0	0	231
7	Saya merasa kemampuan saya meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja.	65	21.7	108	45	39	21.7	14	11.7	0	0	226
8	Pelatihan yang saya ikuti memberikan pemahaman baru yang berguna dalam pekerjaan saya.	90	30	96	40	36	20	12	10	0	0	234
9	Saya dapat menerapkan keterampilan yang saya peroleh dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.	80	26.7	64	26.7	69	38.3	6	5	2	3.3	221
10	Pelatihan yang saya ikuti berdampak langsung pada peningkatan kinerja saya.	55	18.3	96	40	51	28.3	16	13.3	0	0	218
Jumlah Skor												2243
Nilai Rata-Rata												224,3

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Kategori interval :

Skor terendah : 214

Skor Tertinggi : 234

Jumlah Kelas : 5

Tabel Interval Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Kelas	Interval	Kategori
1	214 - 218	Sangat rendah
2	218,1 – 22,1	Rendah
3	222,2 – 226,2	Cukup
4	226,3 – 230,3	Tinggi
5	230,4 -234,4	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden mengenai Variabel Pelatihan Kerja (X1) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung didapatkan nilai skor sebesar 2243 dengan nilai rata rata 224,3 dengan nilai skor tertinggi 234 dan terendah sebesar 214 dengan nilai interval rata-rata cukup.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN										
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Skor
1	Instansi menyediakan pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan profesional saya.	90	30	72	30	54	30	8	6.7	2	3.3	226
2	Saya merasa pelatihan yang diberikan instansi relevan dengan pengembangan karir saya.	50	16.7	140	58.3	27	15	12	10	0	0	229

3	Saya memiliki kesempatan yang jelas untuk promosi atau naik jabatan.	70	23.3	92	38.3	45	25	16	13.3	0	0	223
4	Instansi memberi kesempatan kepada pegawai untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar.	80	26.7	108	45	39	21.7	4	3.3	2	3.3	233
5	Instansi menyediakan program pembinaan atau mentoring bagi pengembangan karier pegawai.	70	23.3	108	45	51	28.3	4	3.3	0	0	233
6	Saya mendapatkan arahan karier dari atasan atau mentor dalam organisasi.	50	16.7	92	38.3	60	33.3	10	8.3	2	3.3	214
7	Saya dilibatkan dalam penyusunan rencana karir pribadi di organisasi.	60	20	124	51.7	33	18.3	12	10	0	0	229
8	Instansi memiliki sistem perencanaan karir yang membantu pengembangan saya ke depan.	70	23.3	108	45	51	28.3	4	3.3	0	0	233
9	Saya merasa puas dengan peluang pengembangan karir yang tersedia di instansi.	50	16.7	92	38.3	60	33.3	10	8.3	2	3.3	214
10	Saya melihat adanya prospek jangka panjang dalam pengembangan karir di tempat saya bekerja.	60	20	124	51.7	33	18.3	12	10	0	0	229
Jumlah Skor												2263
Nilai Rata-Rata												226,3

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Kategori interval :

Skor terendah : 214

Skor Tertinggi : 233

Jumlah Kelas : 5

Tabel Interval Variabel Pengembangan Karir (X2)

Kelas	Interval	Kategori
1	214 – 217,8	Sangat rendah
2	217,9 – 221,7	Rendah
3	221,8 – 225,6	Cukup
4	225,7 – 229,5	Tinggi
5	229,6- 233,4	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden mengenai Variabel Pengembangan Karir (X2) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung didapatkan nilai skor sebesar 2263 dengan nilai rata rata 226,3 dengan nilai skor tertinggi 233 dan terendah sebesar 214 dengan nilai interval rata-rata tinggi.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN										
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Skor
1	Saya menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	45	15	10 8	45	45	25	14	11.7	2	3.3	214
2	Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam satu periode kerja	65	21 .7	10 8	45	39	21.7	14	11.7	0	0	226
3	Hasil pekerjaan saya memiliki tingkat kesalahan yang sangat rendah.	90	30	96	40	36	20	12	10	0	0	234
4	Saya selalu memastikan pekerjaan dilakukan dengan akurat dan tepat waktu.	80	26 .7	64	26. 7	69	38.3	6	5	2	3.3	221

5	Atasan saya memberikan penilaian positif terhadap hasil kerja saya.	55	18.3	96	40	51	28.3	16	13.3	0	0	218
6	Saya sering menerima apresiasi dari atasan atas kinerja saya.	80	26.7	112	46.7	21	11.7	18	15	0	0	231
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya secara hemat dan efisien.	60	20	132	55	24	13.3	10	8.3	2	3.3	228
8	Saya mampu mengatur waktu, tenaga, dan alat kerja secara optimal saat menyelesaikan tugas.	105	35	56	23.3	63	35	8	6.7	0	0	232
9	Saya berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	90	30	72	30	54	30	8	6.7	2	3.3	226
10	Saya konsisten dalam memenuhi standar kinerja yang ditentukan oleh instansi.	50	16.7	140	58.3	27	15	12	10	0	0	229
Jumlah Skor												2259
Nilai Rata-Rata												225,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Kategori interval :

Skor terendah : 214

Skor Tertinggi : 234

Jumlah Kelas : 5

Tabel Interval Variabel Kinerja (X1)

Kelas	Interval	Kategori
1	214 - 218	Sangat rendah
2	218,1 – 22,1	Rendah
3	222,2 – 226,2	Cukup
4	226,3 – 230,3	Tinggi

5	230,4 -234,4	Sangat Tinggi
---	--------------	---------------

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden mengenai Variabel Kinerja (Y) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung didapatkan nilai skor sebesar 2259 dengan nilai rata rata 225,9 dengan nilai skor tertinggi 234 dan terendah sebesar 214 dengan nilai interval rata-rata cukup.

4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS*

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 10	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan. Dengan demikian seluruh item Variabel Pelatihan Kerja (X1) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 10	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Variabel Pengembangan Karir (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan. Dengan demikian seluruh item Pengembangan Karir dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 2	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 3	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 4	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 5	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 6	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 7	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 8	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 9	0,000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid
Butir 10	0.000	0.005	<i>Sig < Alpha</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan. Dengan demikian seluruh item Variabel Kinerja dinyatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1,X2, serta variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS* . Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,936	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir (X2)	0,919	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,921	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 menggunakan nilai Cronbach's Alpha, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,936. Nilai ini berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang termasuk kategori sangat tinggi.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha

sebesar 0,919, yang juga termasuk dalam kategori sangat tinggi.

3. Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921, yang juga termasuk dalam kategori sangat tinggi.

4.1.4 Hasil Metode Analisis Data

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan ujiregresi linier berganda sebagai berikut:

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Program and Service Solution (SPSS) guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan sistematis. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diperoleh persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

e = Error (Faktor kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.741	1.109
Pelatihan Kerja	0.639	0.056
Pengembangan Karir	0.385	0.063

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 0.741 + 0.639X_1 + 0.385X_2 + e$$

Penjelasan:

1. Konstanta (Intercept) = 0,741

Angka ini menunjukkan nilai Kinerja (Y) ketika variabel pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) bernilai nol. Artinya, tanpa adanya pelatihan kerja maupun pengembangan karir, Kinerja diasumsikan berada pada angka 0,741 (dalam satuan sesuai data).

2. Koefisien X_1 (Pelatihan Kerja) = 0,639

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada pelatihan kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,639 satuan, dengan asumsi variabel lain (pengembangan karir) tetap. Ini menandakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan cukup kuat terhadap Kinerja.

3. Koefisien X_2 (Pengembangan Karir) = 0,385

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,385 satuan, jika variabel pelatihan kerja tidak berubah. Ini juga menunjukkan pengaruh positif, namun lebih kecil dibandingkan pelatihan kerja.

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	0,980	0,961

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.12 diatas, Berdasarkan hasil uji statistik, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,980 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara pelatihan kerja serta pengembangan karir terhadap kinerja. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961 mengindikasikan bahwa sebesar 96,1% perubahan Kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Sisanya, sebesar 3,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) merupakan salah satu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (independen) secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana suatu variabel X, apabila diuji secara terpisah dari variabel bebas lainnya, tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat. Dengan kata lain,

uji t membantu mengidentifikasi apakah setiap variabel independen secara parsial benar-benar berperan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

Nilai Sig < Alpha (0,05) maka Ho ditolak

Nilai Sig > Alpha (0,05) maka Ho diterima

Atau

t hitung > t tabel (Df = n-1/0,05 (Df = 60-1 = 1,671) maka H0 ditolak

t hitung < t tabel (Df = n-1/0,05 (Df = 60-1 = 1,671) maka H0 diterima

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	T hitung	T Tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)	0.000	0.05	11,451	1,671	Sig< Alpha/ t hitung > t tabel	H0 ditolak
Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)	0.000	0.05	6,101	1,671	Sig < Apha/ t hitung > t tabel	H0 ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

a. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis :

H0 : Tidak Ada Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar

Lampung

H1 : Ada Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan terhadap variabel Pelatihan Kerja (X₁), Dengan kondisi $\text{Sig} < \alpha$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka keputusan yang diambil adalah menolak H₀ dan menerima H₁.

Artinya, secara parsial, variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan Kinerja

b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)

H0 : Tidak Ada Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

H1 : Ada Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Pengembangan Karir (X Dengan memenuhi syarat $\text{Sig} < \alpha$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Pengembangan Karir juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan kata lain, pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan turut berperan dalam meningkatkan Kinerja mereka.

2. Hasil Uji F

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan atau uji global, merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah kombinasi dari semua variabel bebas yang diteliti mampu secara signifikan menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Jika hasil uji F menunjukkan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun secara umum relevan dan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Kriteria pengujian uji f dilakukan dengan:

Jika nilai $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05)$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $\text{Sig} > \text{Alpha} (0,05)$ maka H_0 diterima

Atau

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (Df = n-k / k-1 / 0,05 (Df = 60-3 / 3-1 = 3,16))$ maka H_0 ditolak

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} (Df = n-k / k-1 / 0,05 (Df = 60-3 / 3-1 = 3,16))$ maka H_0 diterima

Berdasarkan pengolahan data uji f diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	F Hitung	F Tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, terhadap Kinerja	0.000	0.05	694,7	3,16	$\text{Sig} < \text{Alpha} / F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$	H_0 ditolak

Hipotesis :

H0 : Tidak Ada Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

H1 : Ada Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y) Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS, diketahui kondisi $\text{Sig} < \alpha$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang terhadap Kinerja. Dengan kata lain, kombinasi dari kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat, sehingga model regresi yang dibangun dapat dianggap layak dan relevan dalam konteks penelitian ini.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Menurut para ahli, pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak positif pada hasil kerja yang dicapai. Dalam konteks hubungan antara pelatihan kerja dan Kinerja, pelatihan menyediakan bekal kemampuan teknis dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, ditemukan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam melaksanakan pelatihan akan berimbas pada peningkatan kemampuan dan efisiensi kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil uji pada penelitian ini didukung oleh Penelitian oleh (Wulansari & Tilova, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Hal serupa juga ditemukan oleh (Atmaja & Mahargiono, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan atasan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengembangan karir merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada upaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, baik melalui peningkatan kompetensi, perencanaan jalur karir, maupun pemberian peluang promosi. Teori pengembangan karir menyatakan bahwa ketika karyawan merasa mendapat perhatian dan kesempatan untuk berkembang, mereka akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dalam hubungan dengan Kinerja, pengembangan karir mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka karena adanya rasa kepuasan dan tujuan yang jelas dalam pekerjaannya. Hasil uji parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja. Artinya, setiap upaya pengembangan karir yang dijalankan perusahaan dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja dan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan Penelitian oleh (Leunufna & Rahayu, 2025) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, studi oleh (Akbari & Tumanggor, 2025) menyimpulkan bahwa program pengembangan karir seperti coaching, mentoring, dan perencanaan karir individu dapat mendorong kinerja pegawai secara optimal

c. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y)

Ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara bersama-sama menggunakan uji simultan, hasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara kolektif memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja. Secara teoritis, pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan dua elemen yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan kerja berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan praktis, sementara pengembangan karir menekankan aspek motivasi, perencanaan, dan aspirasi jangka panjang karyawan. Kombinasi dari keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai performa kerja terbaiknya. Dengan demikian, model regresi yang menggabungkan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan Kinerja secara menyeluruh dan memberikan gambaran bahwa intervensi yang dilakukan perusahaan dalam dua aspek tersebut sangat penting untuk dicermati dan diterapkan secara terpadu guna mencapai hasil kerja yang optimal.