

# ***The Influence Of Training, Career Development And Motivation On Employee Performance At PT. PLN UP3 Sidoarjo***

## **Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP3 Sidoarjo**

Kyki Veronica Anggraeni<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to identify, analyze and show the impact of training, career development and motivation on employee performance at PT. PLN UP3 Sidoarjo. This research uses quantitative research techniques. Types of primary data sources. This research used 95 respondents from a sample of PT employees. PLN UP3 Sidoarjo. The analysis technique uses multiple linear regression analysis, classical assumptions, partial test (t test), simultaneous test (f test) and coefficient of determination which are the types of hypothesis testing used in this research data analysis. Data processing in this study used the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 26. The results obtained in this study explain that the training variable has a positive and significant effect on employee performance, the career development variable has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has an effect positive and significant on employee performance at PT. PLN UP3 Sidoarjo. The study results from this research have implications that focus on trainer qualifications, level of satisfaction, initiative and creativity, showing that creative employees must be able to innovate in finding new opportunities, doing new things, taking ideas from things around them, having a broad outlook.*

**Keywords** - Training, Career Development, Motivation, Employee Performance.

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menunjukkan dampak dari pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Jenis sumber data primer. Penelitian ini menggunakan 95 responden dari sampel pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi merupakan jenis pengujian hipotesis yang digunakan dalam analisis data penelitian ini. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 26. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Hasil kajian dari penelitian ini memiliki implikasi yang berfokus pada kualifikasi pelatih, tingkat kepuasan, inisiatif dan kreativitas menunjukkan bahwa karyawan yang kreatif harus mampu berinovasi dalam menemukan peluang baru, melakukan hal baru, mengambil ide dari hal-hal di sekitarnya, berwawasan luas.*

**Kata Kunci** - Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Pegawai.

### **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam suatu organisasi maupun perusahaan memegang kontribusi yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Salah satu upaya yang diimplementasikan berupa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi.[1]. Perusahaan membutuhkan kemampuan pendukung berupa empat pilar utama untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas, sistem yang terintegrasi, serta teknologi dan strategi yang tepat [2]. Dalam hal ini, kinerja pegawai harus diperhatikan secara matang demi kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan sebaiknya menerapkan beberapa cara, seperti

menyelenggarakan pelatihan yang berorientasi pada kinerja, pengembangan karir dan motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan motivasi [3]. Dalam hal ini peneliti memfokuskan objek pada PT. PLN UP3 Sidoarjo. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) sebuah badan usaha milik negara Indonesia. Penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia. Yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam hal ini masyarakat sekarang banyak mengkonsumsi listrik sebagai kebutuhan sehari-hari. Oleh karenanya perusahaan PLN sangat berpengaruh besar terhadap negara dan masyarakat. Dalam pelayanan operasionalnya, PLN mengelompokkan fungsi unit induknya salah satunya ialah unit pelaksana dimana dibawah unit induk sebagai pengelompokan wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkup yang lebih mengerucut agar pelayanan lebih berfokus pada masyarakat. Untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kinerja perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang maksimal.

Kinerja yang dilakukan di PT. PLN ini dilihat dari susut kwh yang semakin menurun akan mengalami kinerja yang meningkat. sehingga dalam hal ini perusahaan pada PT. PLN harus menjaga nilai optimalisasian pada susut kwh yang mana sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas kwh susut dari bulan januari hingga oktober mengalami kestabilan dalam jumlah susut kwh [4]. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh PT. PLN UP3 Sidoarjo ini dengan mengadakan pelatihan kepada pegawai agar kinerja perusahaan yang dijalankan bisaterlaksana dengan sebaik mungkin.

Pelatihan merupakan suatu program yang dilakukan untuk merangsang atau menggairahkan seseorang agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum [4] Tidak hanya itu juga pelatihan kerja juga di dasari dengan motivasi kerja yang meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk upaya tersebut diharapkan berdampak positif bagi perusahaan dan berakhir meningkatkan sistem integrasi antar divisi maupun individu dalam hal performa kinerja pegawai, guna memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan, kemudian berdampak baik bagi pegawai dari segi kemampuan dan skill setiap individu, kemampuan pastinya diterapkan di lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai memerlukan pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan jabatan atau pangkat pegawai baik melalui Pendidikan atau pelatihan. Setiap pegawai menginginkan pengembangan karir yang lebih baik, dengan pengembangan ini mereka akan mendapat manfaat yang jauh lebih baik dari sebelumnya, baik materil maupun non materil. Melalui pengembangan karir, pegawai didorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Tidak hanya pengembangan karir yang dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia adapun salah satunya yang dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja yaitu hasrat yang timbul dalam diri seseorang untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dalam segala hal melalui inspirasi, dorongan dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan iklas, gembira dan menyeluruh sehingga memberikan hasil kerja yang bermutu tinggi. Pegawai mempunyai motivasi yang beragam, tidak hanya termotivasi oleh bentuk uang atau keinginan ambisi dirinya saja melainkan untuk kebutuhannya dalam kesuksesan. Faktanya, kinerja yang tinggi seringkali mendatangkan kepuasan bagi pegawai karena mereka termotivasi dengan baik dan cenderung mampu mencapai tujuan organisasi sesuai tujuan yang direncanakan [5].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Empirical Gap* adalah perbedaan antara fenomena empiris yang diselidiki. Temuan penelitian akan mengungkap kesenjangan ini. Oleh karena itu, setiap peneliti harus mewaspadaai adanya kontradiksi dalam penelitiannya. Kesenjangan ini muncul akibat disparitas antara temuan penelitian dengan data sebenarnya. Dalam situasi ini, peneliti mungkin menggunakan kekurangan tersebut sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat menghindari kesenjangan dengan cara membandingkan fenomena yang diteliti dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh teori yang tepat.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [4] mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh [6] menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan [7] menunjukkan variabel pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan [8] menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh [9] menunjukkan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dijalankan oleh [10] menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh [5] menghasilkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan [11] menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja yang dijalankan oleh [12] mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dijalankan oleh [11] mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dijalankan oleh [6] mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [13] menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan [14] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ada yang terbukti dan ada yang tidak terbukti. Terdapat bias, kelemahan atau keterbatasan pada metode penelitian pada peneliti terdahulu. Pada variabel pelatihan ditemukan penelitian menyatakan bahwa pelatihan secara parsial dapat mempengaruhi akan tetapi ada hasil penelitian yang menyatakan secara parsial bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja. Begitu pun dengan pengembangan karir dimana ada penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak signifikan dan ada juga yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi juga terdapat bahwa ada yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan ada juga yang menyatakan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat dirumuskan masalah untuk mengetahui bahwa apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka didapatkan pertanyaan apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Halini mendorong peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo”**

## **Literatur Review**

### **Pelatihan kerja (X1)**

Menurut [15] pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam suatu proyek tertentu yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Fokusnya sekarang adalah mendukung pegawai mengendalikan keterampilan dan kemampuan khusus mereka supaya berhasil dalam pekerjaan. Pelatihan merupakan peningkatan penguasaan berbagai keahlian dan teknik untuk melakukan tugas yang spesifik, rinci, dan rutin. Yang kegiatannya memerlukan fokus dengan waktu singkat atau berkepanjangan. Arah yang disebut perencanaan ditentukan berdasarkan apa yang terjadi dan apa yang akan didapatkan. Keuntungan dan akibat yang diinginkan dari pelatihan harus didefinisikan dengan gamblang tanpa mengurangi kapasitas dan efektivitas organisasi.

Pelatihan menurut [17] merupakan suatu proses perilaku pegawai secara sistematis untuk mencapai target organisasi. Pelatihan melibatkan keterampilan dan kemampuan pegawai untuk melakukan kerja yang ada. Fokus pelatihan saat ini dengan membantu pegawai memperoleh keterampilan serta kemampuan agar berhasil dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator pelatihan menurut [18] sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi pelatih

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai [19] Pelatihan memiliki hubungan positif. Pelatihan yang baik dan tepat akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat dengan penelitian [20] mengatakan bahwa variabel pelatihan memiliki dampak positif dikarenakan setiap pelatihan dianggap sebagai aktifitas dalam usaha untuk memperbaiki prestasi kerja yang menjadi tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan – tujuan perseorangan.

### **Pengembangan Karir (X2)**

Menurut [21] Pengembangan karir adalah peningkatan yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh karir pribadinya. Pegawai harus meningkatkan dirinya untuk target karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar tercapainya tujuan dan karir yang diinginkan. [22] Menggambarkan pengembangan karir melalui pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan konsumen yang terus berubah. Dengan demikian, pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan suatu langkah menuju program karir yang diusung oleh sumber daya perusahaannya, manajer atau bagian lain dari perusahaannya. [23] Berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan keadaan dimana seseorang dalam bekerja mengekspresikan dirinya dengan meningkatkan tahapan karir atau status profesionalnya sehingga dapat terpenuhi kebutuhannya dan didukung dengan apresiasi penilaian terhadap karakter seseorang terutama dari pengalamannya. Adapun indikator pengembangan karir menurut [24] dalam penelitian [25] adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung.
3. Informasi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai [26] Pengembangan karir memiliki hubungan positif. Pengembangan karir adalah upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi guna mendapat rencana karir. Pengembangan karir dapat bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai

seperti mengembangkan pegawai yang dapat memasarkan, menggali potensi pegawai, mendorong pertumbuhan, dan memenuhi kebutuhan pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan [27] mencetuskan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang mana pengembangan karir merupakan setiap pegawai harus memiliki rencana yang jelas tentang apa yang dapat mereka capai di puncak tangga, asalkan mereka berkinerja dengan baik.

### **Motivasi Kerja (X3)**

Berdasarkan [28] Motivasi merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu. Motivasi sesekali dipahami sebagai bagian yang menentukan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas. Motivasi Kerja merupakan sumber daya tersembunyi pada diri seseorang, yang bisa dikelola untuk dikembangkan oleh diri sendiri atau kekuatan eksternal, terutama yang berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat berdampak positif maupun negatif [29] Menurut [30] motivasi kerja diartikan sebagai perilaku dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk membantu mencapai hal dan tujuan yang sesuai dengannya. Adapun indikator variabel motivasi menurut [31] sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreatifitas
4. Rasa tanggung jawab

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai [32] motivasi memiliki hubungan positif. Motivasi kerja merupakan satu diantara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi seseorang agar melakukan tindakan untuk mencapai hasil. Temuan ini didukung oleh penelitian [33] menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki dampak positif karna setiap motivasi mempunyai dorongan dalam menggerakkan seseorang mempunyai keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan mencapai tujuan.

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut [34] Kinerja merupakan gambaran sejauh mana suatu kegiatan atau program strategi dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi yang dituangkan dalam rancangannya sehingga menghasilkan strategi organisasi.

Kinerja pegawai mendeskripsikan bahwa kinerja merupakan dampak yang ingin pegawai capai dalam pekerjaannya menurut ukuran tertentu yang berjalan pada perusahaan. Kinerja merupakan dimana kondisi yang diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak tertentu untuk memastikan sejauh mana tercapainya hasil individu berkaitan dengan pandangan organisasi [2]. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dilakukan pegawai selama melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan. Berdasarkan sudut pandang diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan mengerahkan segenap kemampuannya untuk mencapai hasil yang terbaik, dengan memperhatikan kualitas dan kapasitas. Sehingga tercapai efisiensi dalam bertindak dan mencapai hasil yang terbaik dan mendorong pertumbuhan perusahaan kearah yang lebih maju [35]. Suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/non material. Adapun indikator kinerja pegawai menurut [36] yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini membahas tentang pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel X terhadap variabel Y [37]. Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, observasi, dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT. PLN UP3 Sidoarjo.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini di PT. PLN UP3 Sidoarjo, Jl. Ahmad Yani No.47-49, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia.

### **Populasi dan sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UP3 Sidoarjo yang berjumlah 95 karyawan

yang akan menjadi sampel serta responden dalam penelitian ini.

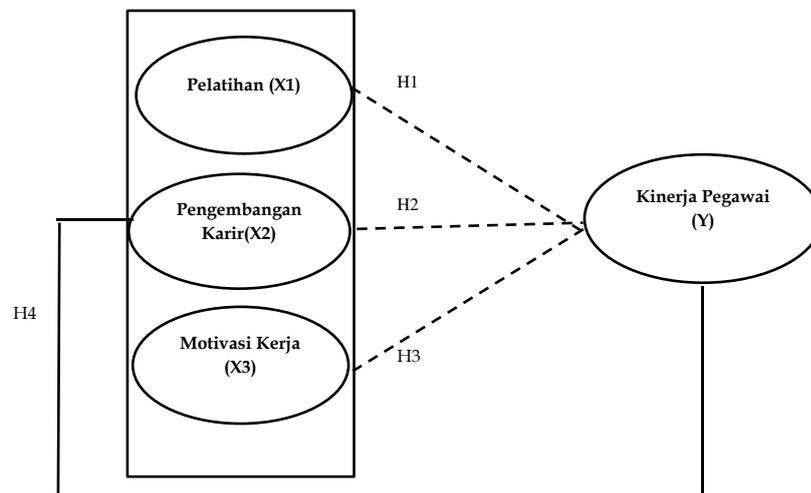
### Teknik pengumpulan data

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh atau total sampling [38] yang berjumlah 95 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner skala likert. Pemberian pada skor atau nilai untuk masing-masing jawaban favorable yang digunakan untuk mengukur sikap, dan pendapat yang berisi sangat tidak setuju (STS) dengan poin 1, tidak setuju (TS) dengan poin 2, netral (N) dengan poin 3, setuju (S) dengan poin 4, dan sangat setuju (SS) dengan poin 5. Analisis data dan pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini yakni SPSS versi 25[39].

### Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun tahap – tahap pengujiannya yaitu dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, meliputi : (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis meliputi : (Uji T dan Uji F).

### Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
Sumber : Proses Data (2024)

Keterangan :

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis adalah sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo

H2 : Pengaruh Pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo

H4 : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLNUP3 Sidoarjo

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas data dapat dinilai dengan menggunakan alat ukur untuk mengkuantifikasi rentang di mana suatu atribut dapat diukur. Jika rhitung lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa uji validitas berdistribusi valid. Dan jika rhitung < rtabel maka uji validitas dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataar	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskrips
Pelatihan (X1)	1	0,589	0,201	0,000	Valid
	2	0,642	0,201	0,000	Valid
	3	0,578	0,201	0,000	Valid
	4	0,654	0,201	0,000	Valid
	5	0,747	0,201	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,511	0,201	0,000	Valid
	2	0,619	0,201	0,000	Valid
	3	0,698	0,201	0,000	Valid
	4	0,615	0,201	0,000	Valid
	5	0,717	0,201	0,000	Valid
Motivasi (X3)	1	0,716	0,201	0,000	Valid
	2	0,874	0,201	0,000	Valid
	3	0,881	0,201	0,000	Valid
	4	0,818	0,201	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,797	0,201	0,000	Valid
	2	0,800	0,201	0,000	Valid
	3	0,682	0,201	0,000	Valid
	4	0,797	0,201	0,000	Valid

Sumber : Proses (2024)

Pada perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan rhitung  $> 0,201$ . Disisi lain semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Maka dinyatakan bahwa uji validitas diatas adalah valid. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha  $>$  dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variable	N of It	Hasil Cronbach' alpha	Koefisien Cronbach' alpha	Deskrips
Pelatihan (X1)	5	0,644	$> 0,60$	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	5	0,628	$> 0,60$	Reliabel
Motivasi (X3)	4	0,842	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4	0,765	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Proses (2024)

Pada tabel 3.2 nilai Cronbach's alpha masing variabel Pelatihan X1, Pengembangan Karir X2, Motivasi X3, dan Kinerja Pegawai Y memiliki nilai yang  $>$  dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal.

Dapat dinyatakan dalam bentuk garis vertikal scatterplot dan uji *one-sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 3.3 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residu</i>
<i>N</i>		
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,00000
	<i>Std. Deviation</i>	2,155728
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,0
	<i>Positive</i>	0,0
	<i>Negative</i>	-0,0
<i>Test Statistic</i>		0,0
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>		,60
	<i>99% Confidence Interval</i>	
	<i>Lower Bound</i>	0,5
	<i>Upper Bound</i>	0,6

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

*d. This is a lower bound of the true significance.*

*e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.*

Sumber : Proses (2024)

Uji normalitas juga dapat dinyatakan pada tabel 3.3 melalui uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan melihat hasil pada *Asymp (2-Sig.Tailed)* yang memiliki nilai 200<sup>e,d</sup> lebih besar dari 0,05 dan uji *Monte Carlo Sig. (2-Sig.tailed)* dengan nilai sebesar 0,603<sup>e</sup> lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan pada uji normalitas pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas atau tidak. Model regresi dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas dilakukan dengan mengamati nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu < 10 dan nilai *Collinearity Statistics*.

Tabel 3.4 Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>							
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinear Statistic</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>
1	<i>(Constant)</i>	-15,193	2,913		-5,216	0,000	
	PELATIHAN_X1	0,439	0,203	0,259	2,160	0,033	0,346 2,88
	PENG_KARIR_X2	0,679	0,202	0,402	3,365	0,001	0,349 2,86
	MOTIV_KERJA_X3	0,273	0,098	0,213	2,775	0,007	0,846 1,18

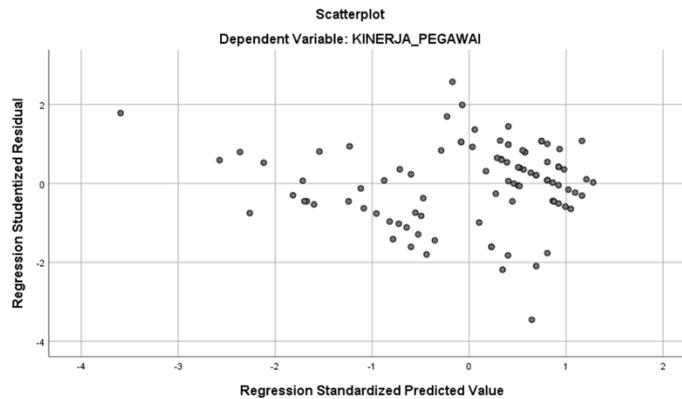
a. *Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI*

Sumber : Proses (2024)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas. Pada variabel Pelatihan X1 memiliki nilai sebesar  $2,888 < 10$ , pada variabel Pengembangan Karir X2 memiliki nilai sebesar  $2,867 < 10$ , dan pada variabel Motivasi X3 memiliki nilai sebesar  $1,182 < 10$ . Juga dapat dilihat dari nilai *Collinearity Statistics* yang setiap hasil nilai variabel memiliki nilai  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinier pada penelitian dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Proses (2024)

Pada gambar 3.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.5 Analisi Regresi Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Mode</i>	<i>Unstandardized Coefficien</i>		<i>Standardize Coefficient</i>		<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Erro</i>	<i>Beta</i>			
1	<i>(Constant)</i>	-15,1	2,9		-5,2	0,0
	PELATIHAN_X1	0,4	0,2	0,2	2,1	0,0
	PENG_KARIR_X2	0,6	0,2	0,4	3,3	0,0
	MOTIV_KERJA_X3	0,2	0,0	0,2	2,7	0,0

a. *Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI*

Sumber : Proses Data (2024)

Hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 3.4. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.4 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$Y = 0,439 + 0,679 + 0,273 + 2,913$$

Dimana:

- X1 : Pelatihan  
 X2 : Pengembangan Karir  
 X3 : Motivasi  
 Y : Kinerja Pegawai  
 e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -15,193 menunjukkan bahwa jika Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai sebesar -15,193 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,439 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,439 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,679 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pengembangan Pengembangan Karir (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,679 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,273 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.6 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Mode	Unstandardized Coefficient		Standardize Coefficient		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-15,1	2,9		-5,2	0,0
	PELATIHAN_X1	0,4	0,2	0,2	2,1	0,0
	PENG_KARIR_X2	0,6	0,2	0,4	3,3	0,0
	MOTIV_KERJA_X3	0,2	0,0	0,2	2,7	0,0

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Proses (2024)

#### H1 Variabel Pelatihan (X1)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) sebesar 2,160 dan nilai t tabel sebesar 1,662, maka nilai t hitung > t tabel (2,301 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,439 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

#### H2 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 3,365 dan nilai t tabel sebesar 1,662, maka nilai t hitung > t tabel (3,365 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,679 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

#### H3 Variabel Motivasi (X3)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Motivasi (X3) sebesar 2,775 dan nilai t tabel sebesar 1,662, maka nilai t hitung > t tabel (2,775 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,273 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Motivasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

#### Uji F

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dasar pengambilan Kinerja Pegawai adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji F

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	526,4		175,4	36,5	,00
	<i>Residual</i>	436,8		4,8		
	<b>Total</b>	<b>963,3</b>				

a. *Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI*

b. *Predictors: (Constant), MOTIV\_KERJA\_X3, PENG\_KARIR\_X2, PELATIHAN\_X1*

Sumber : Proses (2024)

Df : (n-k)

Df :  $95-4 = 91$

$\alpha = 5\% = 0,05$

#### H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.7 nilai F hitung sebesar 36,559  $>$  F tabel 2,472 dan nilai signifikansi  $0,000^b < 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama antara Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

#### Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independent) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya. Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,739	0,547	0,532	2,1

a. *Predictors: (Constant), MOTIV\_KERJA\_X3, PENG\_KARIR\_X2, PELATIHAN\_X1*

b. *Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI*

Sumber : Proses (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,739, koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,547 dan koefisien determinasi (Adj  $R^2$ ) sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R 73,9% sisanya sebesar 26,1%, ( $R^2$ ) 54,7% dan sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj  $R^2$ ) 53,2% dan sedangkan sisanya 46,8%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

### **H1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil analisis data secara parsial membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Pelatihan dibangun dengan lima indikator yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel pelatihan yaitu kualifikasi pelatih. Hal ini membuktikan bahwa Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi standar sertifikasi yang meliputi contohnya pengetahuan tentang isi pelatihan, kemampuan membangkitkan motivasi, dan kemampuan menggunakan teknik partisipatif di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Untuk indikator yang lemah pada variabel pelatihan yaitu Metode pelatihan. Hal ini menyatakan bahwa pada dimensi metode pelatihan dapat dikatakan sebuah teknik partisipatif yaitu contohnya diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [1] dan [2] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [3] dan [4] yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H2 : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa pengembangan karir berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Pengembangan karir dibangun dengan lima indikator yaitu: pengembangan dalam berkarir, kepedulian kepada atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi tinggi yaitu tingkat kepuasan. Hal ini membuktikan Meskipun setiap orang dapat dikatakan ingin mencapai kemajuan, termasuk dalam kariernya, namun ukuran keberhasilan yang digunakan berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh tingkat kepuasan seseorang, yang pada akhirnya tidak serta merta berarti keberhasilan dalam meraih posisi puncak dalam bisnis. Namun juga contoh pada Tingkat kepuasan yaitu mengandung arti kesiapsiagaan menerima kenyataan karena adanya perbedaan kendala pembatas yang dialami seseorang. Karyawan senang jika mereka dapat mencapai level tertentu dalam pekerjaannya meskipun belum banyak menaiki jenjang karier. Pada indikator yang paling lemah pada variabel pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir. Contoh pada dimensi perlakuan yang adil itu hanya bisa berwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [5] dan [6] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [7] dan [8] yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa motivasi berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Motivasi dibangun dengan empat indikator yaitu: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, rasa tanggung jawab. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yaitu inisiatif dan kreatifitas. hal ini membuktikan bahwa inisiatif dan kreatifitas diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk memulai atau melanjutkan suatu pekerjaan dengan penuh tenaga tanpa adanya dorongan dari orang lain atau atas kemauannya sendiri, sedangkan contoh pada inisiatif dan kreativitas diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai atau pegawai dalam menemukan hubungan baru dan menciptakan kombinasi-kombinasi baru dalam rangka mencapai tujuan. menemukan sesuatu yang baru. Pada indikator motivasi yang memiliki nilai paling rendah yaitu Dorongan mencapai tujuan. Contoh pada dimensi dorongan mencapai tujuan yakni Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

Maka hal ini relevan dengan penelitian [9] dan [8] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian [10] dan [11] yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H4 : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan pada hasil Analisa data membuktikan secara simultan bahwa pelatihan, pengembangan karir, motivasi berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Hal ini membuktikan H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. PLN UP3 Sidoarjo dalam merubah sebuah pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian [12] yang menyatakan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan dan di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 95 karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan berdasarkan temuan penelitian adalah: 1). ada baiknya para pegawai, diberikan sebuah kesempatan untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan prestasi atau hasil kerjanya, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja. 2). Ada baiknya pimpinan selalu memotivasi para pegawai, sehingga dengan pemberian motivasi dapat memberikan sebuah dorongan dan semangat kerja bagi pegawai untuk bekerja keras dan tekad yang tinggi. 3). Organisasi menjaga dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga pegawai sebagai sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat menjalankan tugas dan amanah dengan baik sesuai fungsinya, sehingga tidak mengalami adanya sebuah hambatan atau kendala dalam pencapaian sasaran organisasi, dengan sendirinya kinerja pegawai dapat tercapai. Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisioner menggunakan *Google Form* dan kuisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih juga untuk pemimpin PT. PLN UP3 Sidoarjo yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. S. Kaengke, B. Tewal, dan Y. Uhing, "The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis, dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, hal. 341–350, 2018.
- [2] S. Mufidah, B. Mursito, dan E. Kustiyah, "Job Training, Motivation and Career Development Influence on Employee Performance at Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 4, no. 01, hal. 145–154, 2020, doi: 10.29040/jie.v4i01.830.
- [3] H. Ardianto, "The effect of training, development and work motivation on employee performance at pt pn," no. October, 2019.
- [4] D. S. Barus dan O. M. Siregar, "The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office," *J. Ekon. Akunt. Dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 02, hal. 65–79, 2023.
- [5] A. Darmawan dan Y. Anggelina, "The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 12, no. 1, hal. 47–56, 2022, doi: 10.32502/jimn.v12i1.5142.
- [6] A. F. Tsuraya dan J. Fernos, "The influence of work motivation and work discipline on employee performance at the population and civil registration office of Padang city.," *JUPIMAN J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, hal. 259–278, 2023.
- [7] S. L. Ratnasari, E. P. Sinaga, dan M. A. Hadi, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara," *J. Trias Polit.*, vol. 5, no. 2, hal. 128–140, 2021, doi: 10.33373/jtp.v5i2.3072.
- [8] E. Walsa dan S. L. Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam," *J. Eksek.*, vol. 13, no. 1, hal. 97–111, 2016.
- [9] C. Susandy, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo," *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [10] I. D. Manoppo, R. A. M. Koleangan, dan J. Uhing, "The Effect of Training, and Career Development on Employee Performance at Pt. Unilever Indonesia. Tbk in Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, hal. 335–344, 2021.

- [11] S. N. AMANAH, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan,” *Sebatik*, vol. 24, no. 2, hal. 259–266, 2020, doi: 10.46984/sebatik.v24i2.1139.
- [12] S. Nurkhotimah, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi,” *JM J. Manag.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–14, 2022.
- [13] I. Astarina, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 4, hal. 1–9, 2018, doi: 10.34006/jmb.v7i4.2.
- [14] Y. P. Putra, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JBE (Jurnal Bingkai Ekon.*, vol. 6, no. 2, hal. 71–83, 2021, doi: 10.54066/jbe.v6i2.114.
- [15] B. Prabowo dan E. Tika Kristina Hartuti, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama,” *J. Manaj. Pendidik. [JUMANDIK]*, vol. 1, no. 2, hal. 119–128, 2023, doi: 10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.12.hal:119-128.
- [16] P. Mutiara *et al.*, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 3, hal. 636–646, 2022.
- [17] Y. Ferry, “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus,” *BMAJ Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 1, no. 1, hal. 37–48, 2018, doi: 10.24176/bmaj.v1i1.2686.
- [18] H. Willson, Charles, “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KINCO PRIMA,” *Disiplin... 75 J. EMBA*, vol. 8, no. 3, hal. 75–83, 2020.
- [19] R. G. Tindi, V. P. . Lengkong, dan L. O. . Datulong, “The Effect of Training, Career Development, Position Promotion on Employee Performance Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 3, hal. 3875–3884, 2017.
- [20] A. H. C. Sulu, M. Mangantar, dan R. Taroreh, “The Effect of Training, Career Development, and Leadership Style on Employee Performance at the Tomohon City Regional Education and Training Staffing Agency,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 2, hal. 560, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.40633.
- [21] N. Yolinda dan D. Marlius, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan,” *J. Publ. dan Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, hal. 183–203, 2023.
- [22] A. S. Nurhidayah, E. Liastuti, dan M. Muljadi, “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di Smp Binong Permai,” *J. Comp. Ekon. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, hal. 48, 2023, doi: 10.31000/combis.v5i1.8076.
- [23] A. Lisa Bintari, “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 4, hal. 620–629, 2018.
- [24] E. J. S. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*, Kedua. Jakarta: Jakarta Rajawali Pers, 2013. [Daring]. Tersedia pada: <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=64789&pRegionCode=TELUNI&pClientId=116>
- [25] Y. Resu, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan ( BPKP ) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan asosiasi . Selanjutnya , salah satu variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan eksekusi,” vol. 1, no. 6, hal. 54–69, 2023, doi: 10.59841/intellektika.v1i6.473.
- [26] A. Rima Ronia, A. Nu Graha, dan D. Suryaningtyas, “The Effect of Career Development and Reward on Employee Performance Pr. Trubus Alami,” *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 6, no. 1, hal. 1–8, 2020, doi: 10.21067/jrmm.v6i1.4462.
- [27] N. K. Hartomo dan B. S. Luturlean, “The Effect of Training on Employee Performance at the Head Office of PT. Pos Indonesia (Persero Bandung),” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, hal. 200–207, 2020.
- [28] D. Novriansya, I. Idayati, A. Riance, dan Suwarno, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara,” *Jebmak*, vol. 1, no. 1, hal. 85–100, 2022.
- [29] N. Syaputra dan M. Kusuma, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, hal. 432–442, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10i1.1682.
- [30] kue tradisional khas Aceh dan kue tradisional khas Acehfile:///C:/Users/INE/Desktop/MESAC/TERCER SEMESTRE/EDUCACION PARA LA SALUD/Using education theory to design a patient e-health education.pdf, “ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” vol. 2507, no. February, hal. 1–9, 2020.
- [31] T. Dakhi, Y. Dakhi, dan S. H. Fau, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mahasiswa Nias Selatan*, vol. 4, no. 2, hal. 153–166, 2021.
- [32] M. D. Septiadi, L. Marnisah, dan S. Handayani, “The Effect of Motivation on Employee Performance of PT

- Brawijaya Utama Palembang,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 01, hal. 38–44, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i01.5.
- [33] M. Agung, D. Djunaidi, dan P. Astutik, “The Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Performance of the Technical Implementation Unit of the Nganjuk Regency Water Resources Management Service,” *JIMEK J. Ilm. Mhs. Ekon.*, vol. 2, no. 1, hal. 85, 2019, doi: 10.30737/jimek.v2i1.415.
- [34] D. Suryantiko dan G. Lumintang, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, hal. 351–360, 2018.
- [35] R. D. Sihaloho dan H. Siregar, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan,” *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, hal. 273–281, 2020.
- [36] F. Inzani dan Baharudin, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District,” *J. Ilm. Ilmu Manaj. Vol.*, vol. 2, no. 1, hal. 45–53, 2023.
- [37] F. M. B. Tutumena, C. Kojo, dan F. G. Worang, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado,” *J. EMBA*, vol. 5, no. 2, hal. 2124–2133, 2018.
- [38] I. Setiawan, M. Ekhsan, dan R. dhyan Parashakti, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja,” *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, hal. 186–195, 2021, doi: 10.59832/jpmk.v1i2.32.
- [39] K. Karyono, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta,” *J. Pendidik. Indones. Teor. Penelitian, dan Inov.*, vol. 1, no. 2, hal. 144–154, 2021, doi: 10.59818/jpi.v1i2.27.
- [40] N. L. Zulfa dan S. Padmanty, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PWI,” *J. Lentera Bisnis*, vol. 12, no. 2, hal. 447, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.774.
- [41] M. A. Fitri, H. MDK, dan I. D. Putri, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, hal. 329–342, 2023, doi: 10.37676/ekombis.v11i1.2912.
- [42] R. Ningsih, A. Asyari, dan I. Izmuddin, “Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah,” *Ekon. SYARIAH J. Econ. Stud.*, vol. 4, no. 2, hal. 163, 2020, doi: 10.30983/es.v4i2.3490.
- [43] S. P. Siagian, *Manajemen sumber daya manusia*. Kramat 98, Margonda, Karawang, Cengkareng: PT Bumi Aksara, 2011. [Daring]. Tersedia pada: <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202503/manajemen-sumber-daya-manusia>
- [44] Y. Gaho, “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” *Pareto J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, 2023.
- [45] B. V. Hapsoro, M. Tamba, T. Suratmi, dan N. Nurminingsih, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 12, no. 2, hal. 166–175, 2022, doi: 10.52643/jam.v12i2.2298.
- [46] A. F. Tsuraya dan J. Fernos, “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang,” *Jumippan J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, hal. 259–278, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- [47] E. P. Sinaga, S. L. Ratnasari, dan M. A. Hadi, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil,” *EQUILIBRIA J. Fak. Ekon.*, vol. 8, no. 2, hal. 104–110, 2021, doi: 10.33373/jeq.v8i2.3816.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*