

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
FUNGSI HTE KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



AKNES YOLANDA

2022110001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
FUNGSI HTE KOTA PRABUMULIH**

Untuk Menenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



AKNES YOLANDA

2022110001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI FUNGSI HTE KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Program Studi
Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Aknes Yolanda

2022110001

Prabumulih, 22 Juni 2026

Pembimbing I

AN.

Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK. 4139766667130373

Pembimbing II

Resi Marina, M. Si

NUPTK. 3958755656300002

Ketua Program Studi

Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih" Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 22 Juni 2026.

Prabumulih, 22 Juni 2026

Tim Penguji Skripsi

Ketua :

Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK. 4139766667130373

(An. )

Anggota :

1. Resi Marina, M. Si
NUPTK. 3958755656300002

()

2. Yudi Tusri, S.E., M.Si.
NUPTK. 2146750651130173

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 25447406641230233

Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Aknes Yolanda

Nim : 2022110001

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya orang lain, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil *plagiasi* maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 22 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Aknes Yolanda

2022110001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Semua hal yang berharga membutuhkan waktu dan kerja keras”

(Spongebob Squarepants)

“Semakin tinggi ilmu seseorang, maka semakin tinggi toleransinya.”

(Gus Dur)

“Jika kamu menangis mendoakan keinginanmu hari ini, maka suatu saat kamu akan menangis karena doamu terjawab bahkan melebihi ekspektasimu. Percaya pada rencana Tuhan dan nikmati proses perjuangan.”

(Aknes Yolanda, 2026)

Kupersembahkan kepada:

1. Orang Tuaku
2. Saudara Laki-Lakiku
3. Keluarga Besarku
4. Pasanganku
5. Dosen Pembimbing I dan II
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Semua Panitia Sejati Unpra Grup Belakang Layar
8. Teman-Teman Satu Angkatan 2022-2026
9. Seluruh Teman Dekatku
10. Kampusku dan Almamaterku

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pdsi Fungsi Hte Kota Prabumulih

Aknes Yolanda, 2022110001, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan kerja yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sedangkan pengembangan karir yang terarah dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Dengan demikian, peningkatan pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat menjadi strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect Of Job Training And Career Development On Employee Performance At Pt Pdsi Hte Function Prabumulih City

Aknes Yolanda,2022110001,2026

This study aims to determine the effect of job training and career development on employee performance at PT.PDSI HTE Function, Prabumulih City. The research employed a quantitative method with a descriptive approach. The population consisted of 32 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation, and were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that job training and career development have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Effective job training is able to improve employees' knowledge, skills, and competencies, while well-directed career development can enhance employee motivation and work commitment. Therefore, improving job training and career development can serve as an effective company strategy to optimize employee performance.

Keywords: Job Training, Career Development, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih”. Proposal ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini
4. Ibu Resi Marina, M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan mengantarkan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak MM Area Sumbagsel *Coordinator* PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih beserta jajaran karyawannya yang dilibatkan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak/Bapak Karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
8. Kepada kedua orangtua ku Bapak Sopian dan Ibu Vera Malisya yang tercinta, penulis sampaikan rasa terima kasih yang terdalam hingga tak bisa penulis ungkapkan dengan kata-kata, begitu banyak pengorbanan, keringat, air mata dan dukungan terhadap putri pertama kalian demi kehidupanku yang tertata dengan pendidikan terjamin. Penulis menyadari begitu banyak doa dan peran kalian dalam kehidupan penulis, tentu saja penulis tidak dapat membayar semua itu selain memberikan keseriusan dalam menempuh pendidikan sarjana.
9. Teman seperjuangan prodi manajemen khususnya kelas manajemen A angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
10. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Aknes Yolanda, terima kasih karena telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak memilih menyerah ketika jalan didepan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena telah memilih melanjutkan walau seringkali merasa tidak tahu pasti arah ini akan membawa. Terima kasih telah mempercayai proses dan tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah. Terima kasih sudah berani untuk memilih mencoba, belajar dan menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Akhirnya penulis menulis menyampaikan mohon maaf bila dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan kedepannya.

Prabumulih, 22 Juni 2026

Penulis



Aknes Yolanda

Nim. 2022110001

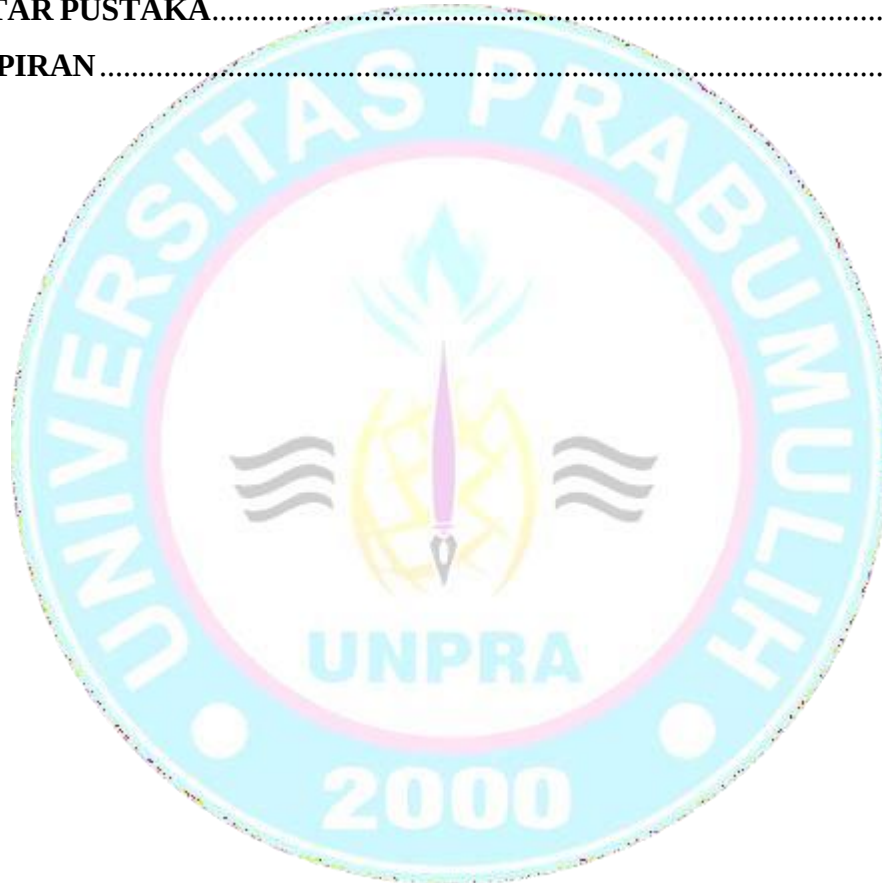
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN INTEGRITAS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Pelatihan Kerja	6
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja	8
2.1.1.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja	9
2.1.1.4 Indikator-Indikator Pelatihan Kerja	10
2.1.2 Pengembangan Karir	11
2.1.2.1 Faktor-Faktor Pengembangan Karir	11
2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	13
2.1.2.3 Bentuk dan Jenis Pengembangan Karir	14
2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir.....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	16

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	20
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	20
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Metode dan Desain Penelitian	25
3.1.1 Metode Penelitian	25
3.1.2 Desain Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2.1 Lokasi Penelitian	26
3.2.2 Waktu Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel	26
3.4 Definisi Operasional Variabel	27
3.4.1 Variabel Penelitian	27
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	29
3.5.1 Jenis Data.....	29
3.5.2 Sumber Data	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reabilitas	31
3.8 Teknik Analisis Data.....	32
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.1.1 Uji Normalitas	32
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	33
3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas.....	33
3.8.2 Analisis Koefesien Kolerasi (r).....	33
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	33

3.9 Uji Hipotesis.....	34
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	34
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	35
3.9.3 Uji Signifikan Determinasi (Uji R ²).....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	36
4.1.2 Visi dan Misi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih	37
4.1.3 Struktur Organisasi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.....	37
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	37
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	39
4.2.1 Karakteristik Responden	39
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	40
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	40
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.3 Hasil Penelitian.....	41
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X1)	42
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir (X2)	42
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	44
4.4.1 Hasil Uji Validitas	44
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	46
4.5.1 Uji Normalitas	47
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	47
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedestisitas.....	48
4.6 Metode Analisis Data	49
4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda	49
4.6.2 Hasil Uji t.....	50
4.6.3 Hasil Uji F	51
4.6.4 Analisis Koefisien Korelasi	52
4.6.5 Koefisien Determinasi (R ²).....	53
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54

BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	61



DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
3.1 Tabel Definisi Oprasional Variabel	28
4.1 Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin	40
4.2 Tabel Responden Menurut Usia	40
4.3 Tabel Responden Menurut Pendidikan	40
4.4 Tabel Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.5 Tabel Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja	42
4.6 Tabel Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir	43
4.7 Tabel Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	43
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas	44
4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	46
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	48
4.11 Tabel Hasil regresi Linier Berganda	50
4.12 Tabel Hasil Uji t	51
4.13 Tabel Hasil Uji F	52
4.14 Tabel Hasil Koefesien Korelasi	53
4.15 Tabel Hasil Koefesien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih	37
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedestisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kusioner Penelitian.....	61
Lampiran 2 : Tabulasi Responden	66
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS.....	69
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan	75
Lampiran 5 : Surat Balasan Penelitian	82
Lampiran 6 : Riwayat Hidup	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman digital dan kemajuan teknologi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin intensif, di mana setiap perusahaan berusaha untuk menjadi lebih unggul dibandingkan yang lain. Situasi ini memaksa setiap perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Perkembangan teknologi memaksa perusahaan untuk mengubah berbagai aspek operasional. Para karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan sistem yang ada di perusahaan dan perlu terus dikembangkan untuk menjaga atau meningkatkan kompetensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh karyawan yang unggul dalam pekerjaan. SDM yang berkualitas memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas baik pula. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk efektivitas SDM dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Maka dari itu, suatu organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya serta berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara optimal (Taringan *et al.* 2021).

Karyawan dan Sumber Daya Manusia yang ada dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karna tingkat keberhasilan perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik dari setiap individu sebab SDM

terlibat sebagai pendorong terhadap ilmu manajemen, khususnya dalam mengatur atau mengelola sesuatu yang besar dan melibatkan banyak orang di dalamnya. Unsur unsur sumber daya manusia seperti kemampuan, sikap, nilai kerja, kebutuhan serta kependudukan merupakan daya yang terdapat pada manusia sehingga dapat dimanfaatkan menjadi faktor utama keberhasilan sebuah organisasi terlebih lagi bila Sumber Daya Manusia diperhatikan dengan baik sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Wahyuni (2022) pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh usaha seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu.

Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. (Sinambela *et al.* 2021).

Menurut Mangkunegara (2012:77) Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai sekelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang. Karir sebagai suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi ke jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hierarki yang dialami

oleh seorang tenaga kerja selama masa kerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada perusahaan maka terbentuklah pengembangan karir yang didukung manajemen perusahaan.

Sehubungan dengan penjelasan hasil observasi di atas, maka munculah permasalahan dan tantangan, diantaranya seiring dengan kemajuan teknologi di sektor energi dan meningkatnya standar keselamatan kerja, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh karyawannya memiliki kompetensi yang relevan dan terus berkembang agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional sehingga dapat mendorong kemajuan kinerja individu, sebab jika kinerja karyawan menurun, hal itu dapat berpengaruh pada perusahaan. Banyak perusahaan mungkin pernah mendapatkan karyawan baru yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Oleh karena itu, untuk mengatasinya adalah dengan melakukan pelatihan kerja. Berdasarkan pengamatan umum di berbagai perusahaan jasa energi termasuk PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih, ditemukan permasalahan, seperti sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan kesempatan pelatihan atau pembinaan karir yang berkelanjutan, metode pelatihan kurang efektif dan kurangnya dukungan manajemen, individu, motivasi kerja sebagian karyawan menurun akibat kurangnya kejelasan jalur karir dan kesempatan promosi, pengembangan karir tidak terstruktur sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini dibatasi hanya pada pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih. Ruang lingkup pelatihan kerja difokuskan pada materi pelatihan, metode pelatihan, serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir dibatasi pada kesempatan promosi, perencanaan karir, dan dukungan perusahaan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Kinerja karyawan yang dinilai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, serta tanggung jawab penelitian

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja terhadap karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

1.5.2 Manfaat Praktisi

a. Bagi Penulis

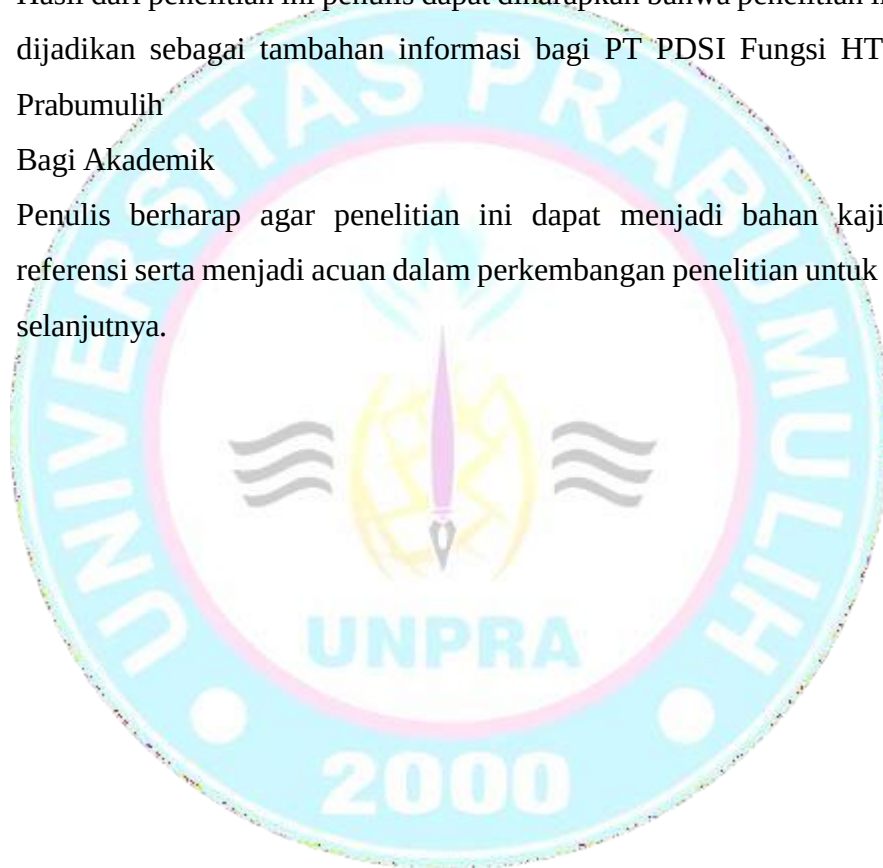
Penulis ini merupakan salah satu karya tulis ilmiah sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Selain itu, hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini penulis dapat diharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

c. Bagi Akademik

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan referensi serta menjadi acuan dalam perkembangan penelitian untuk peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) dalam Purnamawati Andri *et al* (2021) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan dibidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan digunakan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja. (Maidarti *et al.*, 2022).

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Pelatihan diberikan untuk memastikan karyawan mampu memenuhi tuntutan jabatan, menutupi kesenjangan kompetensi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2019:126) dalam Ervina Junita dan Dasa Rahardjo Soesanto (2023) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Priansa (2020:176) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan kinerja saat ini.

Menurut Kasmir (2019:144) dalam Ervina Junita dan Dasa Rahardjo Soesanto (2023) ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya, perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasannya, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang, demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan

peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang di bebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan ,e,buat peserta pealtiha merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan akhirnya akan mempengaruhi hasil pelatihan yang diikutinya.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih profesional dan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari kemampuan mereka sendiri. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja, tujuan dan kesuksesan karyawan merupakan tantangan terbesar manajemen kelangsungan

hidup perusahaan yang juga bergantung pada kualitas kinerja karyawan (Indra, 2023).

Menurut (Imhar, 2024), tujuan adanya suatu pelatihan kerja yaitu untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia serta meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. Berdasarkan tujuan tersebut maka pelatihan merupakan sebuah hal yang penting bagi karyawan untuk pengembangan dan untuk keberhasilan bagi perusahaan. Program pelatihan memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif, efisien, serta mudah beradaptasi.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan fasilitas karyawan untuk belajar dan memahami keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Nurhaliza (2025) mengemukakan jenis-jenis pelatihan yang dibagi menjadi dua metode, yaitu *In-house Training (IHT)* dan *External Training*:

1. *In-house Training*

Pelatihan ini dilakukan di dalam perusahaan, seperti pelatihan langsung di tempat kerja (OJT), seminar, lokakarya, pelatihan internal, dan pelatihan berbasis computer. Biasanya, dilakukan oleh departemen SDM dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan, termasuk pengenalan peraturan dan informasi pekerjaan, melalui program informal atau formal.

2. *External Training*

Pelatihan ini dilakukan di luar perusahaan oleh pihak eksternal seperti lembaga pendidikan atau trainer profesional. Keunggulan external training adalah membangun citra positif perusahaan, mengurangi dampak langsung dari iklim kerja, serta berfungsi sebagai bagian dari ice breaking atau penyegaran karyawan.

Adapun jenis-jenis program pelatihan yang umum dilaksanakan menurut (Nurhaliza, 2025).

1. *Skills Training*, meningkatkan keterampilan karyawan dalam pekerjaan.
2. *Retraining*, pelatihan untuk menyesuaikan karyawan dengan tuntutan pekerjaan baru, seperti teknologi terkini.
3. *Cross Functional Training*, melatih karyawan untuk menguasai tugas dibidang lain.
4. *Team Training*, meningkatkan kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas Bersama.
5. *Creativity Training*, mendorong karyawan berkreasi dan mengemukakan ide baru yang selaras dengan visi perusahaan.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Pelatihan Kerja

Pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk efektivitas SDM dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen organisasi, bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara anggotanya dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah pelatihan (Tarigan *et al.*, 2021).

Lebih lanjut, (Tarigan *et al.*, 2021), menjelaskan indikator pelatihan kerja yang terdiri dari:

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Materi, materi pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus terbaharukan.
4. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut

2.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang mendukung berbagai program pelatihan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, dan kinerjanya. Pengembangan karir bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karir untuk mengembangkan kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Pengembangan karir mempengaruhi upaya peningkatan kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya. Pengembangan karir juga dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan kinerja perusahaan. Pengembangan karir dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, peran kunci bawahan, peluang untuk tumbuh, dan pengalaman kerja.

Pengembangan karir bukan hanya tentang memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis kepada karyawan, tetapi juga tentang memahami kebutuhan individu dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka (Rachmawati *et al.*, 2023).

2.1.2.1 Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Dalam perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh karyawan dalam

merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu karyawan untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Pengetahuan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi.

Menurut (Rahmania N. et al., 2023), Selain peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, terdapat sejumlah faktor khusus yang turut memengaruhi perkembangan karir seseorang. keberhasilan proses pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini:

1. Hubungan karyawan dan organisasi

Secara ideal, hubungan karyawan dan organisasi dapat berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

2. Personalia karyawan

Manajemen karir karyawan terganggu dengan adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3. Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai system penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subyektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang malas.

6. Jumlah karyawan

Semakin banyak jumlah karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

8. Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional, dan demokratis. Kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

9. Tipe manajemen

Terdapat berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, terpusat, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis, maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir

Rahmania N *et al* (2023) mengemukakan sebagai berikut. Tujuan pengembangan karir karyawan adalah:

1. Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka qualified.
2. Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih
3. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Rahmania N *et al* (2023) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya karyawan.

2.1.2.3 Bentuk dan Jenis Pengembangan Karir

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

Mutasi adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Rahmania N *et al.*, 2023), Mengindikasikan bahwa keberhasilan dalam karir dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berperan penting dalam perjalanan karir seseorang. Berikut adalah faktor-faktor yang dikemukakan:

1. Kinerja

Kinerja yang baik dalam pekerjaan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan karir. Kinerja yang konsisten dan unggul dapat membuka peluang untuk promosi dan pengakuan di tempat kerja.

2. Motivasi kerja

Tingkat motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan karirnya berperan penting. Motivasi yang tinggi dapat membantu individu untuk tetap fokus dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan karir

3. Komitmen

Tingkat komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat seseorang bekerja dapat memengaruhi kemajuan karir. Individu yang loyal dan berkomitmen cenderung lebih mendapatkan dukungan dan kesempatan karir.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta menciptakan lingkungan yang positif untuk pengembangan karir.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah faktor yang penting. Kedisiplinan membantu seseorang untuk menjaga tingkat kinerja yang konsisten dan menghormati tenggat waktu.

6. Kompensasi

Faktor kompensasi, termasuk gaji dan manfaat lainnya, memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi seseorang dapat menjadi dorongan dalam pengembangan karir.

7. Loyalitas

Tingkat loyalitas seseorang terhadap organisasi dan atasan dapat memengaruhi kesempatan untuk promosi dan pengakuan. Loyalitas juga dapat menciptakan hubungan yang kuat dalam konteks karir.

8. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat membuka pintu untuk peran yang lebih tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar.

9. Kepemimpinan

Kemampuan berinteraksi dan bekerja dengan pemimpin atau atasan juga dapat memengaruhi perkembangan karir. Pemimpin yang baik dapat memberikan bimbingan dan peluang bagi bawahannya.

10. Upaya kerja dan semangat kerja

Upaya kerja yang tinggi dan semangat kerja yang kuat adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan karir. Semangat kerja yang tinggi mendorong individu untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka

Secara keseluruhan, faktor-faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada keberhasilan karir. Seseorang. Memahami peran masing-masing faktor ini dapat membantu individu merencanakan dan mengelola pengembangan karir mereka dengan lebih efektif..

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Setiawan (2024), menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Dewi., 2025), mengemukakan bahwa capaian kerja pegawai merupakan keluaran yang dihasilkan dari serangkaian peran dan aktivitas pada posisi tertentu dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Capaian tersebut tercermin melalui ukuran mutu dan jumlah hasil yang dihasilkan selama periode tersebut. Dengan kata lain, kinerja bukan sekedar aktivitas yang dilakukan, melainkan akumulasi dari kontribusi nyata yang dapat diukur berdasarkan standar pencapaian yang sudah ditentukan. Sementara itu, kinerja dipandang sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tanggung jawab seseorang di dalam suatu institusi yang dipengaruhi oleh berbagai unsur, baik kondisi individu, cara kerja, maupun dukungan lingkungan organisasi. Keseluruhan proses ini ditujukan untuk membawa institusi pada arah yang telah direncanakan. Dengan demikian, kinerja bukan hanya sekedar

hasil akhir, tetapi juga mencerminkan kesesuaian antara usaha pegawai dan orientasi strategis organisasi selama jangka waktu tertentu.

Menurut (Yudiani., 2023), mengemukakan bahwa capaian kerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan baik secara individual maupun kolektif di dalam perusahaan, yang selaras dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab yang diemban untuk mendukung arah tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian ini tidak hanya terkait keterampilan teknis, kepribadian, serta ketertarikan terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup sejauh mana seorang pegawai memahami dan menerima peran yang dibebankan kepadanya. Selain itu, dorongan motivasi yang bersifat internal maupun eksternal memegang peranan penting karena energi psikis inilah yang menjaga konsistensi perilaku kerja,

Secara Garis Besar dapat disimpulkan bahwa kinerja atau capaian kerja pegawai merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan secara individu maupun kolektif dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari aktivitas kerja semata, tetapi dari kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Capaian kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai seperti keterampilan, pemahaman peran, minat, dan motivasi, maupun faktor eksternal seperti sistem kerja dan dukungan lingkungan organisasi. Dengan demikian, kinerja mencerminkan keselarasan antara usaha pegawai dan tujuan strategis organisasi dalam upaya mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

2.1.3.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Dewi., 2025), menjelaskan bahwa kapasitas intelektual menjadi salah satu penentu utama dalam pembentukan capaian kerja pegawai. Kapasitas ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan penalaran logis ketika melaksanakan aktivitas sehari-hari. Pegawai yang memiliki ketajaman berpikir akan lebih mampu menelaah permasalahan, Menyusun Langkah penyelesaian, serta mengeksekusi pekerjaan dengan pendekatan yang lebih terarah dan berlandaskan pertimbangan yang matang.

Faktor kedua adalah disiplin dalam melaksanakan aturan. Disiplin di sini dimaknai sebagai kemauan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, baik yang bersumber dari kebijakan perusahaan maupun norma sosial di lingkungan kerja. Sikap disiplin menciptakan keteraturan, mengurangi kesalahan yang berulang, serta menjaga konsistensi pelaksanaan tanggung jawab, sehingga produktivitas dan ketercapaian target organisasi dapat lebih terjaga.

Selanjutnya, tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya turut memberikan dampak besar pada performa. Rasa puas tersebut muncul ketika jenis pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat, hasil yang diperoleh sejalan dengan usaha yang dikeluarkan, serta ada kebanggaan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi, ketahanan terhadap tekanan, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas tanpa banyak keluhan.

Motivasi digambarkan sebagai tenaga pendorong yang membuat seseorang bersedia memberikan daya dan upaya maksimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan, dorongan ini biasanya dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha yang dilakukan akan mampu memenuhi kebutuhan personal maupun professional. Semakin kuat motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula semangat dan keseriusan pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab yang diembannya.

Gaya kepemimpinan juga menjadi unsur penting yang memengaruhi capaian kerja pegawai. Pola perilaku seorang pemimpin dalam memberi arahan, cara mengambil Keputusan, serta sikap ketika berinteraksi dengan anggota tim akan membentuk suasana kerja tertentu. Pemimpin yang mampu memberi teladan, mengarahkan dengan cara yang bijaksana, dan menumbuhkan rasa percaya dalam tim akan menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku atau otoriter seringkali memunculkan resistensi dan menurunkan keterikatan pegawai pada pekerjaan.

Faktor berikutnya adalah keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala elemen fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat mendukung atau justru menghambat pelaksanaan tugas. Ruangan yang bersih, suhu

udara yang nyaman, pencahayaan yang memadai, serta fasilitas kerja yang tertata akan memudahkan pegawai untuk berkonsentrasi dan menjaga daya tahan saat menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak terawat dan sarana yang terbatas dapat menjadi pemicu menurunnya semangat kerja serta memperlambat proses penyelesaian tugas.

Aspek kompensasi juga tidak dapat diabaikan karena berkaitan langsung dengan bentuk penghargaan atas upaya yang telah dicurahkan pegawai. Kompensasi yang disusun secara adil, proporsional, dan transparan akan meningkatkan rasa dihargai, memotivasi pegawai untuk memberikan hasil terbaik, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Perusahaan yang memiliki system penghargaan yang terstruktur dengan baik akan lebih mudah mendorong peegawainya untuk mencapai standar kinerja yang tinggi serta menjaga konsistensi hasil kerja.

Suwinda dan Wati (2021) mengelompokkan penentu capaian kerja pegawai menjadi dua kategori besar, yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri individu serta faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor internal merujuk pada segala hal yang melekat pada pribadi seseorang yang memengaruhi cara ia menunaikan tanggung jawab. Unsur-unsur seperti dorongan motivasi, ketertarikan terhadap pekerjaan, kecenderungan bakat, sifat dasar, karakter, rentang usia, perbedaan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan akumulasi pengalaman akan menentukan seberapa efektif seseorang mengolah potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja.

Faktor eksternal, di sisi lain, mencakup berbagai kondisi di luar individu yang membentuk suasana dan memengaruhi peforma. Lingkungan fisik menjadi bagian pertama dari faktor ini, meliputi tata ruang kerja yang tertata dan bersih, ketersediaan sarana kerja yang lengkap, kualitas udara yang terjaga melalui ventilasi, penerangan yang cukup, hingga dukungan fasilitas transportasi ketika dibutuhkan untuk aktivitas di luar kantor. Seluruh komponen fisik ini memberi dampak langsung terhadap kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan sehari-hari. Selain aspek fisik, suasana nonfisik di lingkungan kerja juga memberikan peranan besar.

Hubungan yang hangat, rasa saling menghargai, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama antara atasan dan bawahan maupun antar rekan sejawat menciptakan atmosfer yang kondusif.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Revita., 2023), Mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai. tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok atau insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut (Safitri., 2022), kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang

dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

menurut (Dewi., 2025), Untuk menilai kinerja seorang karyawan, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator. Kelima indikator ini, jika digunakan secara terpadu, memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kinerja seseorang meliputi:

1. Kualitas

Kualitas hasil kerja merupakan tolok ukur pertama yang diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja individu. Kualitas mengacu pada ketepatan dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Apabila pekerjaan dilakukan mendekati sempurna dan sesuai dengan harapan organisasi, hal tersebut menjadi penanda bahwa pegawai memiliki tingkat ketelitian dan keahlian yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Efektivitas

Indikator kedua adalah efektivitas, yang berfokus pada cara seseorang memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Efektivitas dapat dilihat dari kemampuannya untuk mengoptimalkan sarana yang ada guna memberikan dampak positif yang lebih besar bagi organisasi. Pegawai yang mampu bekerja dengan cara yang efisien, menghindari pemborosan, dan menjaga keseimbangan antara biaya serta hasil akan menghasilkan kontribusi yang lebih bernilai bagi institusi.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menjadi indikator berikutnya, yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengatur ritme kerja agar seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai batas waktu yang sudah ditentukan. Pencapaian ini tidak hanya menunjukkan disiplin, tetapi juga keterampilan dalam mengatur prioritas.

4. Kuantitas

Kuantitas juga menjadi perhatian dalam menilai kontribusi pegawai. Indikator ini mengukur seberapa banyak hasil kerja atau aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu. Semakin tinggi jumlah output yang dapat dicapai tanpa mengurangi kualitas, semakin besar pula dampak positif pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi

5. Komitmen

Komitmen menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Tingkat komitmen yang tinggi tercermin dari kemauan untuk berupaya maksimal, kesetiaan pada aturan organisasi, dan kemampuan menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas walaupun menghadapi tekanan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

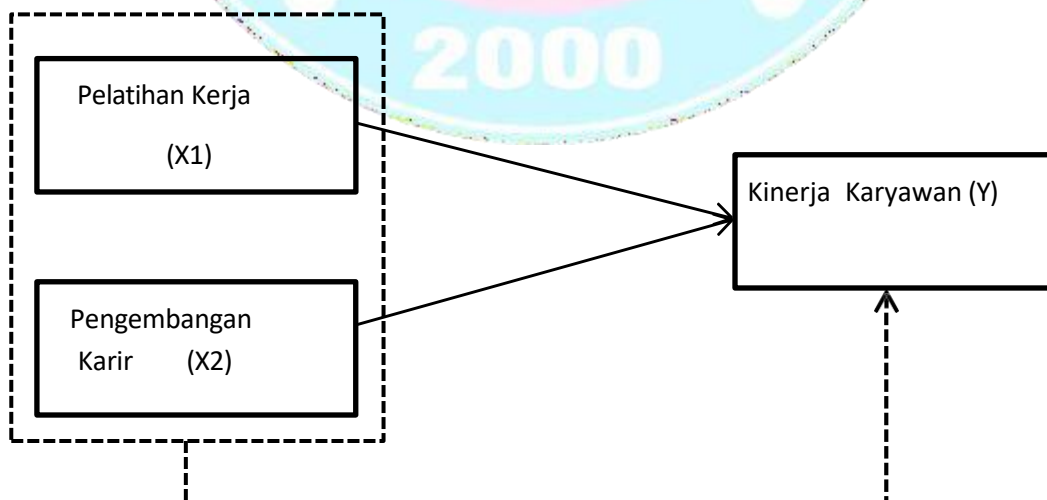
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Indra D Manopo, Rosalina AM Koleangan, Yantje Uhing (2021)	Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan bersama-sama dengan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
Shela Indah Savitri, Camelia Putri Iskandar (2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Temprint Jakarta Barat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akhmad Jafar (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm pada Kantor Bupati Kab. Gowa) (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja pada dinas Bkpsdm Kab. Gowa.
Kristiana Sri Utami (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko plastik di Kabupaten Sleman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman.
Ahmad Ferdiansyah, Moh Jazuli (2025)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Duta Nusantara Bojongsari-Depok	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut McGaghie dalam Muhamad Priyanto dan Tiris Sudrtartono (2021), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————→ Berpengaruh secara parsial

————→ Berpengaruh secara simultan

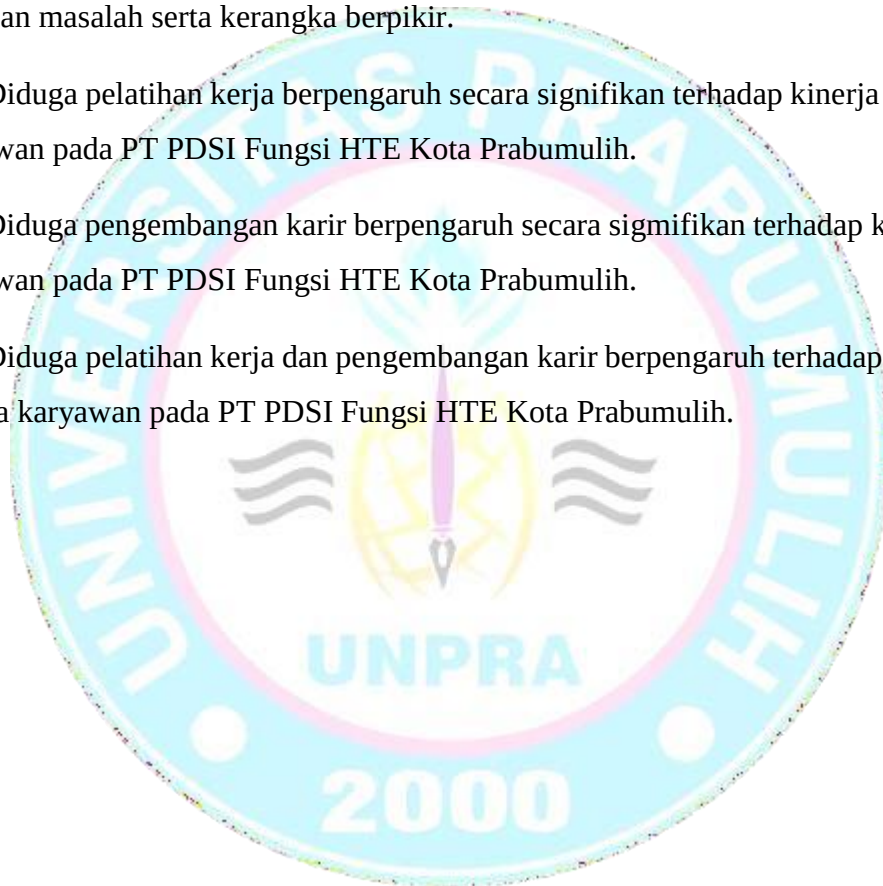
2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2024) hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah serta kerangka berpikir.

H1 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

H3 : Diduga pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian adalah suatu cara atau disebut juga metode ilmiah untuk mengumpulkan informasi mengenai pokok kajian. Dengan tujuan akhir untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Jika seorang benar-benar mengadopsi pandangan ilmiah, maka dia tidak akan pernah melakukan apa pun tanpa terlebih dahulu menyelidiki secara menyeluruh masalah yang ada dan memberikan bukti konklusif.

Menurut Sinambela (2023), terdapat ragam jenis-jenis metode dalam melaksanakan penelitian. Metode yang dipilih berhubungan erat dengan prosedur, alat, serta desain penelitian yang digunakan. Prosedur dan alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok dengan metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan angka dan statistik, baik dari pengumpulan data maupun penafsirannya. Wawuru (2023) menyebutkan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu yang pasti untuk menjawab hipotesis penelitian. Pada pelaksanaannya, metode riset ini fokus pada penggunaan angka, tabel, grafik, dan diagram untuk menampilkan hasil data atau informasi yang diperoleh.

3.1.2 Desain Penelitian

(Rasyid et al., (2023), Desain penelitian adalah rencana atau strategi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian menguji hipotesis dan mengontrol variabel atau fokus penelitian. Menurut Fadzila (2022) desain penelitian adalah suatu rencana tentang bagaimana mengumpulkan data dan mengolah data agar penelitian yang diharapkan dapat tercapai. Desain

penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Dapat disimpulkan bahwa desain penelitian adalah rancangan mengenai proses pelaksanaan penelitian sebagai pedoman peneliti dalam melakukan penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan alat uji statistik, penelitian kuantitatif menggunakan data angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini menekankan pengukuran yang objektif, pengumpulan data yang konsisten, dan penggunaan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk mengukur frekuensi, menemukan hubungan antar variabel, atau menemukan pola dalam populasi tertentu. Pendekatan kuantitatif ini akan digunakan penulis untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini adalah Kantor Yard PML & HTE PDSI, Jalan Nigata, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31121.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya akan dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2026 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi Menurut Sujarweni (2024:65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tentang informasi keseluruhan data karyawan yang berjumlah 32 karyawan di kantor Yard PML & HTE PDSI.

3.3.2 Sampel

Menurut Sujarweni (2024:65) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal 32 karena terbatasnya dana, tenaga, dan

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Sampel dalam penelitian ini adalah informasi data karyawan PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih tahun 2025 dengan jumlah 32 karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena populasinya dibawah 100.

Menurut Sugiyono (2022:82-84) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah). Sedangkan *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*. Teknik *non-probability* yang dipilih yaitu dengan sampel jenuh.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (dalam Subekti, dkk. 2023) mendefinisikan variabel penelitian sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

1. Variabel independent

Adalah variabel Independen atau variabel bebas yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah:

1. (X1) Pelatihan kerja
2. (X2) Pengembangan karir

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, sehingga variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Dekanawati (2023) mengatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Pelatihan Kerja (X1)	Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai suatu proses dalam pembelajaran yang dirancang untuk mengubah cara kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Tarigan, dkk. 2021)	1. Instruktur 2. Peserta Materi 3. Metode 4. Tujuan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan atau pelatihan. (Rahmania, dkk, 2023)	1. Kinerja 2. Motivasi kerja 3. Komitmen 4. Kepuasan kerja 5. Kedisiplinan 6. Kompensasi 7. Loyalitas 8. Pendidikan dan pelatihan 9. Kepemimpinan 10. Upaya kerja dan semangat kerja.	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. (Kompri, dalam Hermawan, 2021)	1. Kualitas 2. Efektivitas 3. Ketepatan waktu 4. Kuantitas 5. komitmen	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2022:8-9) jenis data terdiri dari dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Data kuantitatif adalah data yang memiliki kecenderungan dapat di analisis dengan teknik statistik, data tersebut berbentuk angka atau skor dan diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabanya menggunakan skor atau pertanyaan yang diberi bobot.
2. Data kualitatif adalah data yang berbentuk narasi, kata-kata atau gambar, metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Dalam pengambilan data kecenderungan dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, sehingga pada data kualitatif tidak menekan pada angka tetapi lebih menekankan pada makna. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis data kualitatif untuk melakukan penelitiannya.

3.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:225) menyebutkan bahwa terdapat dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer adalah sumber yang langsung memberikan datanya untuk peneliti.
2. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan sebuah penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan tahap krusial yang bertujuan memperoleh informasi factual dan relevan, khususnya yang mendukung konteks kebahasaan dan lokasi kajian. Tahapan ini menuntut pemilihan Teknik yang sesuai dengan pendekatan metodologis yang diterapkan, agar proses pencarian data berlangsung secara efektif dan ilmiah.

Dalam praktiknya, dikenal dua istilah yang sering kali muncul, yakni metode pengumpulan data dan instrument pengumpulan data. Keduanya saling berkaitan namun memiliki makna yang berbeda. Metode pengumpulan data merujuk pada pendekatan atau strategi yang digunakan untuk memperoleh data, sementara instrument pengumpulan data

mengacu pada alat konkret yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan informasi linguistik atau komunikasi. (Fitriani *et al.*, 2025).

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh informasi yang factual dan kontekstual. Menurut (Fitriani *et al.*, 2025), observasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui pengamatan terhadap fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan percakapan langsung antara peneliti dan responden, di mana pewawancara bertugas untuk bertanya, meminta, mendengar dan mengumpulkan informasi (Habsy *et al.*, 2024).

3. Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau sebuah pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya (Habsy *et al.*, 2024).

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penelaahan terhadap dokumen tertulis, arsip, atau sumber lain yang relevan dengan topik penelitian (Fitriani *et al.*, 2025).

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Toyib (2022), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukur dan teori yang digunakan sebagai dasar. Contoh instrument penelitian yaitu tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian nantinya adalah kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kusioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami responden tersebut.

Jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala likert. Satria, dkk. (2024) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. skala likert ini, juga membuat responden diminta untuk melengkapi kuisisioner yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor

sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (dalam, Satria & Imam, 2024) berikut:

1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Cukup Setuju	(CS)	Skor 3
4.	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

3.7.1 Uji Validitas

Sanaky (2021) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian, menggunakan apa isi sebenarnya yang diukur. Salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi *pearson product-moment (pearson)* dengan menggunakan *metode correcred item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

$$\begin{aligned}
 df &= (N - 2) \\
 &= 32 - 2 \\
 &= 30
 \end{aligned}$$

Jadi $df = 0,2960$ dengan tingkat signifikansi 0,05

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sanaky (2021) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Reliabilitas merupakan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk.

Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *Cronbach Alpha*. Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila Alpha yang didapat berada di atas 30 nilai $> 0,60$ maka dapat dikatakan realibel. Begitu juga sebaliknya apabila alpha yang didapat berada di bawah nilai $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak realibel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Santika & Suastika (dalam Wahyuni, dkk. 2022) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Teknik analisis deskriptif matematika dan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Arisandi (2022) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal (Arisandi, 2022).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik distribusi, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Arisandi, 2022).

Pada model regresi multikorelasi data. yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk kriteria pengujiannya, yaitu jika nilai *variance inflation factor* (VIF) 10 maka terdapat multikolerasi data.

3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas merupakan uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Persyaratan dalam pengujian uji heteroskedastitas tersebut yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu dimana titik-titik tersebut membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua variabel, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya. Penentuan koefisien korelasi menggunakan pearson moment yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Marnilin *et al.*, 2023), analisis regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Pelatihan kerja

X2 : Pengembangan karir

b1-b2 : Koefisien regresi variabel bebas X1 dan X2

e : standart error (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi (R²).

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Wardani & Permatasari, (2022) menjelaskan bahwa uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% 34 menggunakan uji 2 arah serta derajat kebebasan dengan ukuran n-2. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Tahitu, dkk. (2024) uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (dalam Maidarti, dkk. 2022) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independen menyediakan hampir seluruh laporan yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT Pertamina Drilling Service Indonesia Project Sumatera Bagian Selatan (PDSI PSBS) tidak terlepas dari sejarah perusahaan induknya yaitu PT. Pertamina (Persero), dimulai dengan berubahnya status PT Pertamina perusahaan jawatan umum menjadi Perseroan setelah ditetapkannya Undang-undang No 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara. Pada awalnya Drilling Services merupakan salah satu fungsi atau departemen yang ada dalam organisasi perseroan Pertamina, yaitu fungsi bor pada direktorat eksplorasi dan produksi.

Upaya menjadikan Drilling Services sebagai anak perusahaan sebelumnya sudah lama dilakukan, tetapi belum berhasil karena munculnya beberapa kendala pada saat pelaksanaannya. Pada tahun 1993, ada internal upaya untuk mengubah fungsi bor menjadi mandiri, akan tetapi gagal karena ditolak oleh Dewan Komisaris Pemerintah untuk Pertamina (DKPP) saat itu. Kemudian, pada tahun 1996, ada percobaan agar fungsi bor dialihkelola oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Pertamina (YKPP).

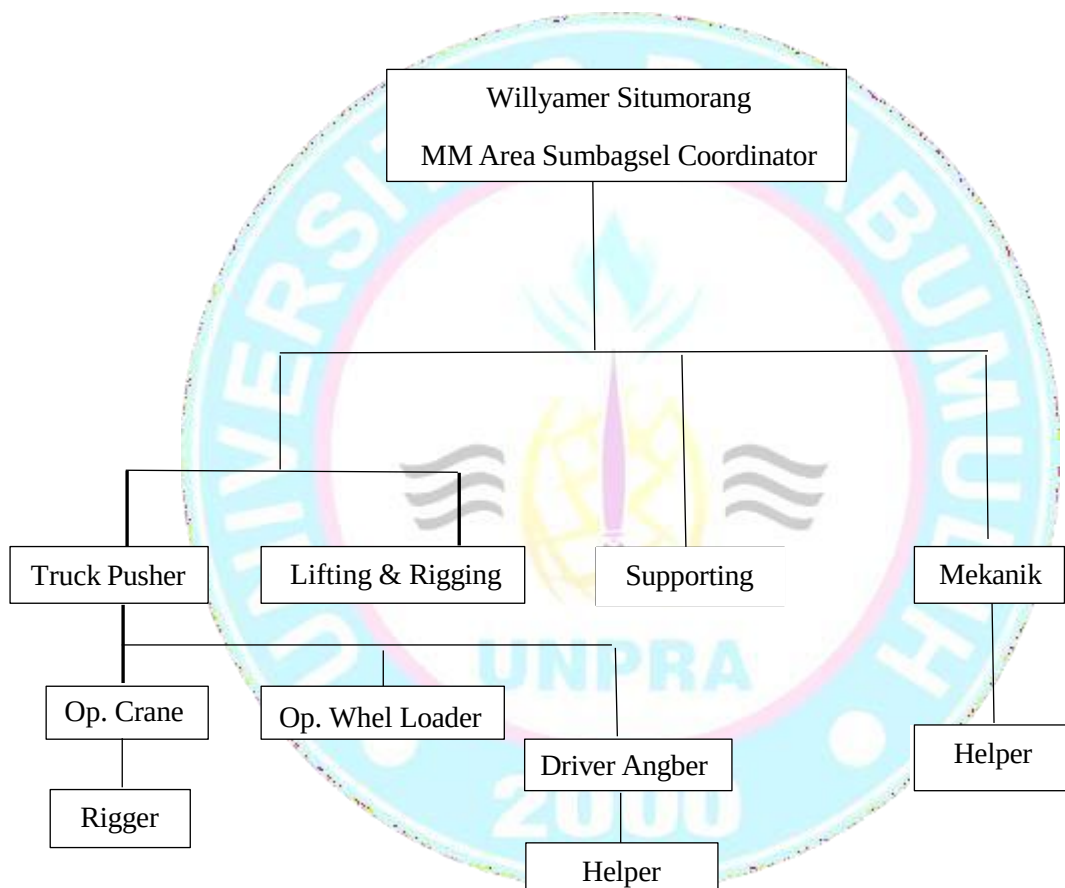
Tetapi upaya ini gagal karena tidak tercapainya kesepakatan pembebanan. Lalu pada tahun 1999, dimulai lagi usaha rintisan pengelolaan fungsi bor menjadi unit usaha bor eksplorasi produksi, ternyata usaha ini berhasil, terbukti dengan dibentuk organisasi sementara dengan nama Pertamina Drilling Services Indonesia (PT. PDSI) pada tahun 2001. Akhirnya pada tanggal 17 juli 2006. Drilling Services Direktorat Hulu dikembalikan sebagai persiapan membentuk anak perusahaan, barulah pada tahun 2007.

berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris PT. Pertamina (Persero) Nomor Surat 365/K/DK2007 tanggal 28 desember 2007 dan disepakati dalam rapat umum pemegang saham (RUPS) tanggal 13 juni 2008, didirikanlah unit bisnis yang berdiri sendiri dengan nama PT. Pertamina Drilling Services Indonesia (PDSI).

4.1.2 Visi dan Misi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih

1. Visi: “Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pengeboran dan energi kelas dunia”
2. Misi: “Sebagai mitra strategis terpilih untuk memberikan solusi terpadu yang berkualitas tinggi dalam percepatan berkelanjutan energi, memberikan nilai tambah maksimal untuk pemangku kepentingan.”
3. Motto: “Energizing Your Future”
4. Tata Nilai: AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolabortatif)

4.1.3 Struktur Organisasi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih



Sumber: data diambil dari PT PDSI

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi

1. MM Area Sumbagsel *Coordinator* (Atasan tertinggi di bagan)

Tugas Pokok & Fungsi:

- a. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional alat berat dan transportasi di wilayah Sumbagsel

- b. Mengawasi kinerja seluruh tim (*lifting, rigging, mekanik, driver, dll*)
- c. Menyusun rencana kerja dan target operasional

2. *Truck Pusher*

Tugas Pokok & Fungsi

- a. Mengatur dan mengawasi operasional kendaraan angkutan berat (*trailer/angkutan rig*)
- b. Mengarahkan *driver* dalam kegiatan mobilisasi alat

3. *Lifting & Rigging*

Tugas Pokok & Fungsi:

- a. Melaksanakan kegiatan pengangkatan (*lifting*) dan pengikatan (*rigging*) alat berat
- b. Menyiapkan peralatan *lifting* sesuai standar keselamatan

2. *Supporting*

Tugas Pokok & Fungsi:

- a. Memberikan dukungan operasional umum
- b. Membantu kelancaran pekerjaan tim utama

3. Mekanik

Tugas Pokok & Fungsi

- a. Melakukan perawatan dan perbaikan alat berat serta kendaraan
- b. Mengecek kondisi mesin secara berkala
- c. Menjamin alat dalam kondisi siap pakai
- d. Mencegah kerusakan melalui *maintenance*
- e. Menangani perbaikan saat terjadi gangguan

4. *Operator Crane (Op. Crane)*

Tugas Pokok & Fungsi:

- a. Mengoperasikan *crane* untuk kegiatan pengangkatan
- b. Mengangkat dan memindahkan beban berat
- c. Menjaga keamanan saat *lifting*
- d. Mengikuti instruksi *rigger*

5. *Operator Wheel Loader (Op. Wheel Loader)*

Tugas Pokok & Fungsi:

- a. Mengoperasikan *wheel loader* untuk pemindahan material
- b. Memindahkan tanah/material
- c. Mendukung kegiatan *loading/unloading*
- d. Menjaga efisiensi pe
- e. kerjaan lapangan

6. *Rigger*

Tugas Pokok:

- a. Menyiapkan dan memasang alat bantu angkat (*sling, shackle, dll*)

Fungsi:

- a. Memberi aba-aba kepada *operator crane*
- b. Menentukan teknik pengikatan beban
- c. Menjamin keselamatan *lifting*

7. *Driver Angber*

Tugas Pokok & Fungsi:

- a. Mengemudikan kendaraan angkutan berat (alat/rig)
- b. Mengangkut alat ke lokasi kerja
- c. Menjaga keselamatan selama perjalanan
- d. Melakukan pengecekan kendaraan sebelum dan sesudah operasi

8. *Helper* (di beberapa bagian)

Tugas Pokok & Fungsi :

- a. Membantu pekerjaan teknis di lapangan
- b. Mendukung operator, mekanik, dan *driver*
- c. Menyiapkan alat dan perlengkapan kerja
- d. Melakukan pekerjaan dasar sesuai arahan

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *offline*. Data hasil penelitian diperoleh secara langsung dari responden yang memiliki respon berbeda dalam menjawab instrument penelitian sehingga diperlukan klasifikasi responden untuk mengetahui secara umum identitas seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan atau waktu lama bekerja pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini ada sebanyak 32 responden.

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	100%
2	Perempuan	0	0%

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden pada penelitian ini hanya berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase 100% tanpa responden perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19 – 24	3 orang	9,4%
2	25 – 29	10 orang	31,25%
3	30 – 34	10 orang	31,25%
4	>35	9 orang	28,1%

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar umur responden adalah 25-29 tahun dan usia 30-34 tahun. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden berumur 19-24 tahun yang hanya berjumlah 3 orang. Ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PDSI Fungsi HTE didominasi oleh karyawan berumur 25-26 dan 30-34 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA Sederajat	15	46,9%
2	D3	8	25%
3	S1	9	28,1%
4	S2	0	0%

Jumlah	32	100%
--------	----	------

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA yang berjumlah 15 orang atau 46,9%. Sedangkan pendidikan D3 berjumlah 8 orang atau 25%, pendidikan S1 berjumlah 9 orang namun tidak ada yang berpendidikan pada tingkat strata dua. Ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT PDSI Fungsi HTE adalah berpendidikan SMA sederajat.

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-3 Tahun	7	21,8%
2	4-7 Tahun	22	68,9%
3	8-11 Tahun	2	6,2%
4	>11 Tahun	1	3,1%
	Jumlah	32	100%

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui masa lama bekerja Karyawan PT PDSI pada 0-3 tahun berjumlah 7 orang atau 21,8%, masa bekerja 4-7 tahun berjumlah 22 orang atau 68,9%, masa bekerja 8-11 tahun berjumlah 2 orang atau 6,2%, sedangkan masa kerja lebih dari 11 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3,1%. Dapat disimpulkan rata-rata lama bekerja karyawan PT PDSI adalah 4-7 tahun.

4.3 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarikan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif yang mana bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendiskripsikan suatu hal apa adanya, analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari 32 responden terhadap berbagai pernyataan yang telah dicantumkan dalam kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator variabel.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian 32 responden terhadap variabel pelatihan kerja (X1) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan fasilitas kerja. Tanggapan dari responden mengenai fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja (n=32)

No	Pelatihan Kerja	Frekuensi										Total		X̄1
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	15	75	17	68	0	0	0	0	0	0	32	143	4,47
2	Pertanyaan 2	10	50	21	84	1	3	0	0	0	0	32	137	4,28
3	Pertanyaan 3	13	65	18	72	1	3	0	0	0	0	32	140	4,38
4	Pertanyaan 4	15	75	16	64	1	3	0	0	0	0	32	142	4,44
5	Pertanyaan 5	11	55	16	64	3	9	2	4	0	0	32	132	4,13
6	Pertanyaan 6	11	55	18	72	3	9	0	0	0	0	32	136	4,25
7	Pertanyaan 7	14	70	17	68	1	3	0	0	0	0	32	141	4,41
8	Pertanyaan 8	13	65	17	68	2	6	0	0	0	0	32	139	4,34
9	Pertanyaan 9	10	50	19	76	3	9	0	0	0	0	32	135	4,22
10	Pertanyaan 10	13	65	16	64	3	9	0	0	0	0	32	138	4,31
Nilai Rata-Rata														4,32

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,32 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,47, yaitu pertanyaan nomor 1 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,13, yaitu pertanyaan nomor 5.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 32 responden terhadap variabel pengembangan karir (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan pengembangan karir. Tanggapan terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir (n=32)

No	Pengembangan Karir	Frekuensi										Total		X̄2
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	15	75	14	56	3	9	0	0	0	0	32	140	4,38
2	Pertanyaan 2	15	75	15	60	2	6	0	0	0	0	32	141	4,41
3	Pertanyaan 3	12	60	17	68	3	9	0	0	0	0	32	137	4,28
4	Pertanyaan 4	15	75	13	52	4	12	0	0	0	0	32	139	4,34
5	Pertanyaan 5	13	65	14	56	5	15	0	0	0	0	32	136	4,25
6	Pertanyaan 6	13	65	15	60	4	12	0	0	0	0	32	137	4,28
7	Pertanyaan 7	14	70	13	52	5	15	0	0	0	0	32	137	4,28
8	Pertanyaan 8	15	75	15	60	2	6	0	0	0	0	32	141	4,41
9	Pertanyaan 9	12	60	18	72	2	6	0	0	0	0	32	138	4,31
10	Pertanyaan 10	13	65	18	72	1	3	0	0	0	0	32	140	4,38
Nilai Rata-Rata														4,33

Sumber : Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pengembangan karir memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,33 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,41, yaitu pertanyaan nomor 2 dan 8, sedangkan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,25, yaitu pertanyaan nomor 5.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 32 responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana tanggapan dari responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Frekuensi										Total		Ȳ
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pertanyaan 1	14	70	14	56	4	12	0	0	0	0	32	138	4,31
2	Pertanyaan 2	11	55	21	84	0	0	0	0	0	0	32	139	4,34
3	Pertanyaan 3	17	85	14	56	1	3	0	0	0	0	32	144	4,50
4	Pertanyaan 4	11	55	20	80	1	3	0	0	0	0	32	138	4,31
5	Pertanyaan 5	12	60	18	72	1	3	1	2	0	0	32	137	4,28
6	Pertanyaan 6	6	30	23	92	3	9	0	0	0	0	32	131	4,09

7	Pertanyaan 7	16	80	14	56	2	6	0	0	0	0	32	142	4,44
8	Pertanyaan 8	12	60	16	64	4	12	0	0	0	0	32	136	4,25
9	Pertanyaan 9	17	85	11	44	4	12	0	0	0	0	32	141	4,41
10	Pertanyaan 10	13	65	18	72	1	3	0	0	0	0	32	140	4,38
Nilai Rata-Rata														4,33

Sumber : Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,33 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,50, yaitu pertanyaan nomor 3 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 4,09, yaitu pertanyaan nomor 6.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Pada tahap pengambilan data, kuisioner berisikan 30 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas, yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karir dan juga variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,405	0,349	Valid
	2	0,720		Valid
	3	0,809		Valid
	4	0,829		Valid
	5	0,665		Valid
	6	0,756		Valid

	7	0,729		Valid
	8	0,658		Valid
	9	0,776		Valid
	10	0,629		Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,648		Valid
	2	0,670		Valid
	3	0,806		Valid
	4	0,803		Valid
	5	0,880		Valid
	6	0,789	0,349	Valid
	7	0,817		Valid
	8	0,533		Valid
	9	0,529		Valid
	10	0,533		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,725		Valid
	2	0,566		Valid
	3	0,679		Valid
	4	0,546		Valid
	5	0,677		Valid
	6	0,712	0,349	Valid
	7	0,523		Valid
	8	0,605		Valid
	9	0,718		Valid
	10	0,564		Valid

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua rhitung pada 30 pertanyaan yang didapat melalui uji validitas menggunakan SPSS versi 26 nilainya lebih besar dari rtabel. Sehingga dapat

disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,349.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan peneliti kuantitatif. Dalam konteks ini, peneliti hendak mengetahui apakah terdapat ketepatan hasil pengukuran pada sampel yang sama dalam waktu yang berbeda. Dengan kata lain, sebuah instrumen penelitian, misalnya kuesioner dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat menyediakan hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran. Dengan demikian, alat pengukuran tersebut (butir-butir pernyataan/pertanyaan) tetap menyediakan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu yang berbeda. Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronbach Alpha* dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi computer SPSS. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisisioner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuisisioner tersebut tidak reliabel

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,879	0,60	Reliabel
X2	0,889	0,60	Reliabel
Y	0,832	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronboach Alpha variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,879, variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,889 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah layak dipakai atau tidak, dengan melihat normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteokedastisitas. Asumsi klasik dapat terpenuhi jika data residual terdistribusi dengan normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

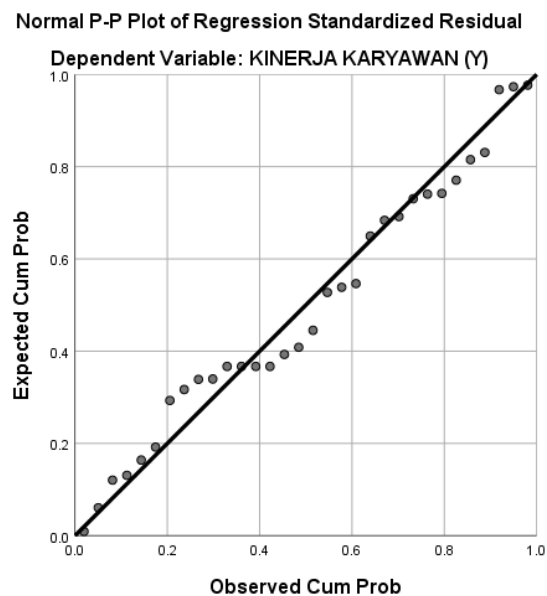
4.5.1 Uji Normalitas

Dalam analisis statistik, salah satu asumsi dasar yang harus diuji adalah normalitas distribusi data, khususnya untuk metode-metode statistik parametrik seperti regresi linier, ANOVA, uji-t, dan korelasi Pearson. Jika data tidak memenuhi asumsi distribusi normal, hasil analisis bisa menjadi bias atau tidak valid. Oleh karena itu, uji normalitas merupakan langkah penting untuk memastikan validitas analisis statistik dengan menggunakan pendekatan grafik Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)



Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis semuanya terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan

variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika VIF 0, 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.104	5.886		2.057	.049		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.422	.136	.460	3.095	.004	.788	1.269
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.300	.124	.360	2.419	.022	.788	1.269

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

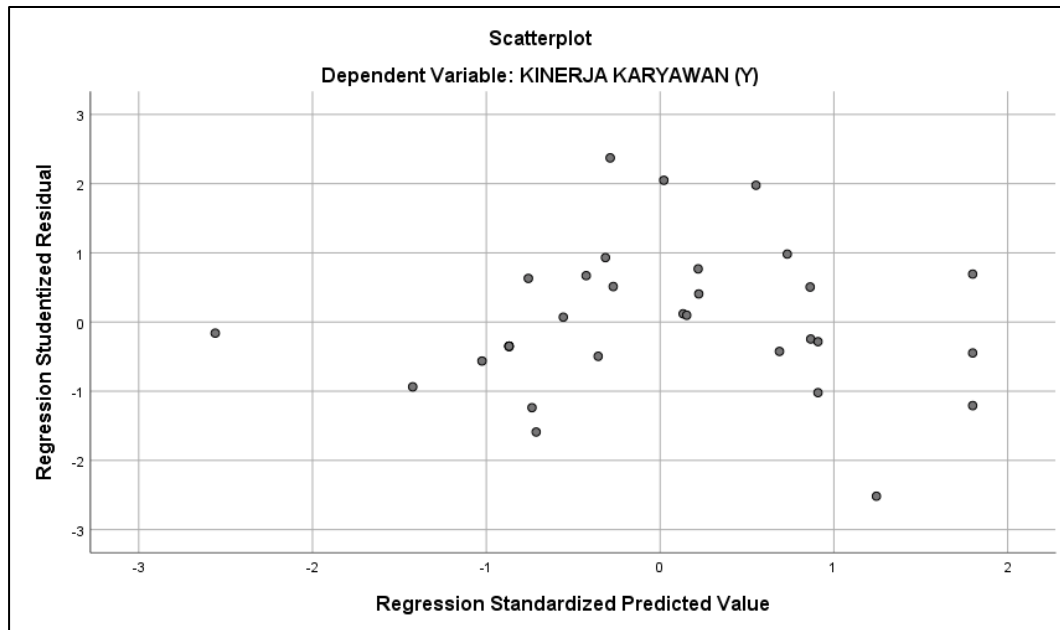
Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk pelatihan kerja (X1) sebesar 1,269 dengan nilai tolerance 0, 788 dan nilai VIF untuk pengembangan karir (X2) sebesar 1,269 dengan nilai tolerance 0, 788. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai nilai VIF < 10 dan nilai multikolinearitas dan layak digunakan.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel indenpenden, yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karir. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.104	5.886	2.057	.049		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.422	.136	.460	.004	.788	1.269
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.300	.124	.360	.022	.788	1.269

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yang diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,104 artinya apabila nilai pelatihan kerja dan pengembangan karir adalah nol (0) maka kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih nilainya sebesar 12,104.
2. Koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,422 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan kerja (independen) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (dependen) sebesar 0,422.
3. Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,300 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir (independen) akan meningkatkan kinerja karyawan (dependen) sebesar 0,300.

4.6.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.104	5.886		2.057	.049
	PELATIHAN KERJA (X1)	.422	.136	.460	3.095	.004
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.300	.124	.360	2.419	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila t-hitung > t-tabel dan sebaliknya. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana nilai thitung > ttabel atau $3,095 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $2,042 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel pengembangan karir (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana thitung > ttabel atau $2,419 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4.6.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.720	2	113.360	14.161	.000 ^b
	Residual	232.155	29	8.005		
	Total	458.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,161 > 3,33$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih (H_3 diterima).

4.6.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua variabel, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya. Penentuan koefisien korelasi menggunakan pearson moment yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Hasil analisis koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.459	2.829

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai r , yaitu sebesar 0,703 artinya nilai koefisien korelasi (r) berada direntan 0,80–1,00. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan sangat kuat.

4.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.459	2.829

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0, 459. Hal ini berarti besarnya pengaruh

variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (pelatihan kerja) sebesar 0,422 satuan artinya apabila variabel pelatihan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,422. Variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,095 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (pengembangan karir) sebesar 0,300 artinya apabila variabel etos kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,300. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,419 > 2,042$ dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih.

4.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel pelatihan kerja (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,161 > 3,33$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja dan

pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih adalah sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan PT PDSI Fungsi HTE melalui pelatihan kerja dan pengembangan karir, serta objek dalam penelitian ini adalah PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 32 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,095 > 2,042$ dengan nilai signifikan $2,042 < 0,05$.
2. Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,419 > 0,004$ dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$.
3. Pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,161 > 3,33$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,459. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih sebesar 45,9% sedangkan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Sehubungan dengan terlaksananya penelitian pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien hal yang dapat dilakukan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih adalah dengan melakukan upaya

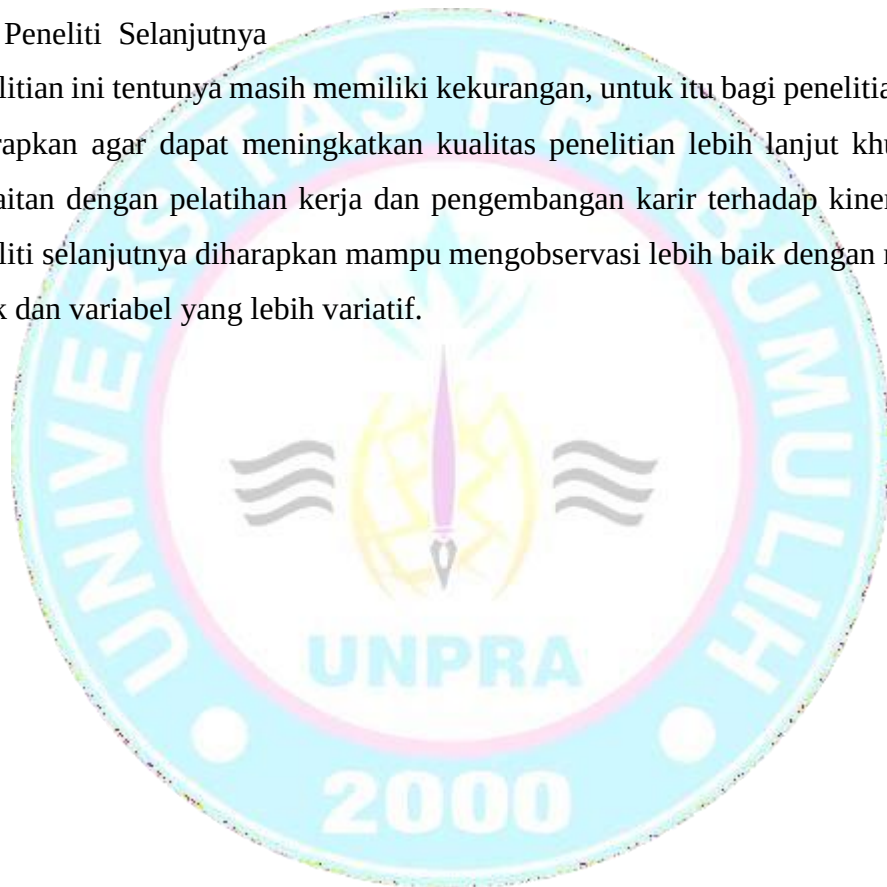
pelatihan kerja yang efektif dan interaktif serta memastikan karyawan aktif selama menerima materi pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan kerja merupakan langkah tepat agar membentuk tenaga kerja yang mampu menyelesaikan tugas dengan kompeten sehingga kinerja sesuai standar perusahaan bisa terealisasi.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi serta memberikan kontribusi pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan,

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tentunya masih memiliki kekurangan, untuk itu bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengobservasi lebih baik dengan menggunakan objek dan variabel yang lebih variatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. 2021. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, R. 2025. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1): 45–57.
- Ervina, J., & Soesanto, D.R. 2023. Pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2): 78–89.
- Fadzila, N. 2022. Metode penelitian kuantitatif dalam bidang manajemen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 8(3): 120–128.
- Ferdiansyah, A., & Jazuli, M. 2025. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Duta Nusantara Bojongsari Depok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1): 55–67.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imhar, M. 2024. Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1): 33–44.
- Indra, D.M., Koleangan, R.A.M., & Uhing, Y. 2021. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4): 1220–1231.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

- Maidarti, S., Prasetyo, D., & Hidayat, R. 2022. Pelatihan kerja sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora dan Manajemen*, 6(2): 88–97.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D.J. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnamawati, A., Nugraha, R., & Setiawan, B. 2021. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(1): 25–36.
- Rachmawati, E., Sari, N., & Hidayatullah, A. 2023. Pengembangan karir dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2): 101–112.
- Rahmania, N., Putri, A., & Saputra, R. 2023. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 7(1): 14–26.
- Rasyid, A., Putra, D., & Mulyani, S. 2023. Desain penelitian kuantitatif dalam penelitian manajemen. *Jurnal Riset Bisnis*, 13(2): 65–74.
- Revita, S. 2023. Evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(3): 201–214.
- Safitri, S.I., & Iskandar, C.P. 2024. Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Temprint Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 15(1): 77–89.
- Setiawan, A. 2024. Kinerja organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2): 134–145.
- Sinambela, L.P. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P., Sihombing, M., & Hutabarat, E. 2021. Pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2): 55–66.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2024. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V.W. 2024. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

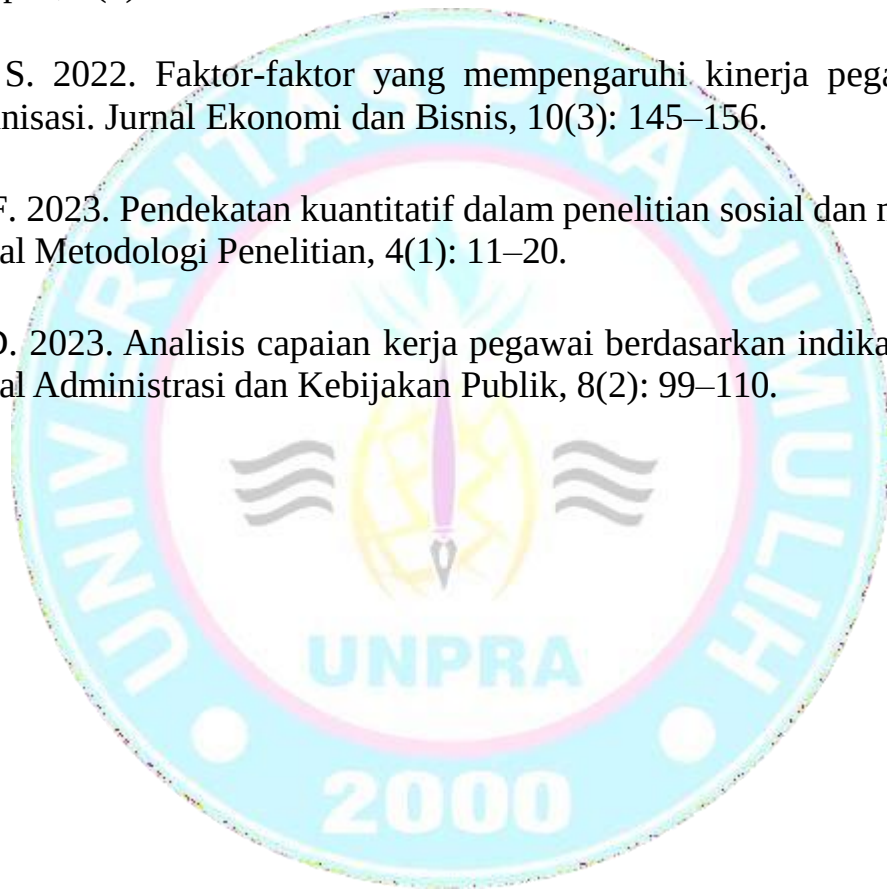
Tarigan, H., Simanjuntak, P., & Siregar, J. 2021. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1): 15–27.

Utami, K.S. 2024. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada toko plastik di Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(2): 90–102.

Wahyuni, S. 2022. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3): 145–156.

Wawuru, F. 2023. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian sosial dan manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 4(1): 11–20.

Yudiani, D. 2023. Analisis capaian kerja pegawai berdasarkan indikator kinerja. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(2): 99–110.



Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

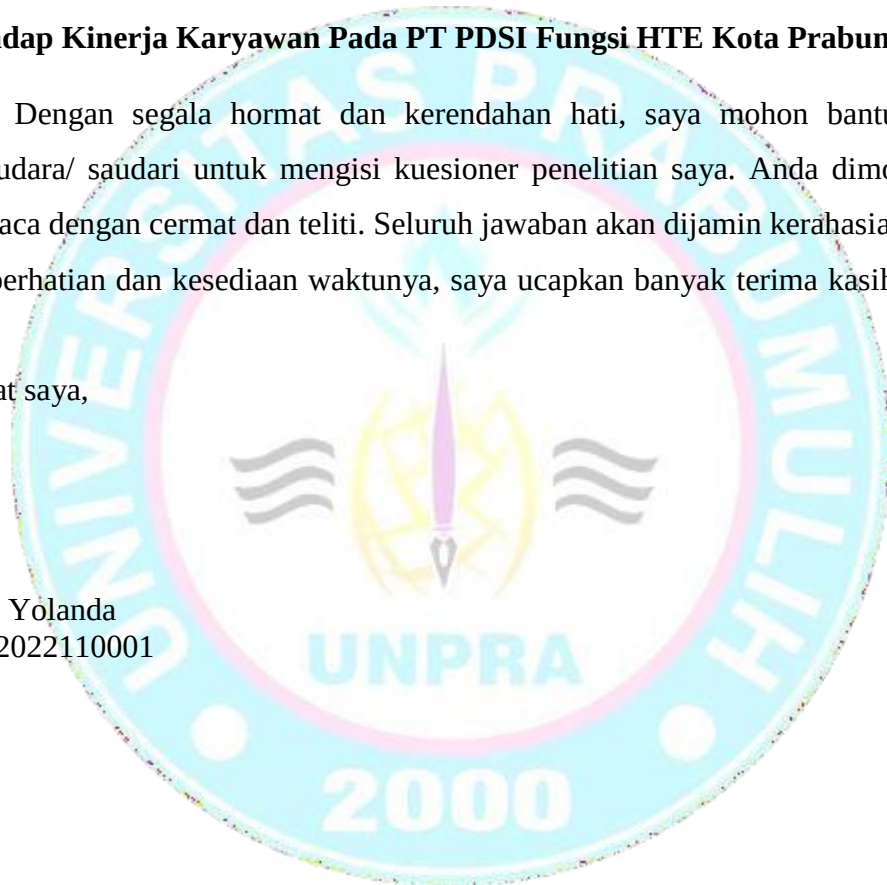
Responden yang terhormat,

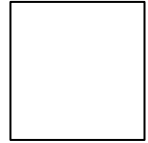
Dalam rangka penyusunan skripsi di Program S1, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih”**.

Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara/ saudara untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Anda dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan waktunya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Aknes Yolanda
NIM. 2022110001





IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut.

Berilah tanda **SILANG (X)** pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (yang paling sesuai dengan kondisi Anda)

1. Nama Lengkap

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia anda saat ini:

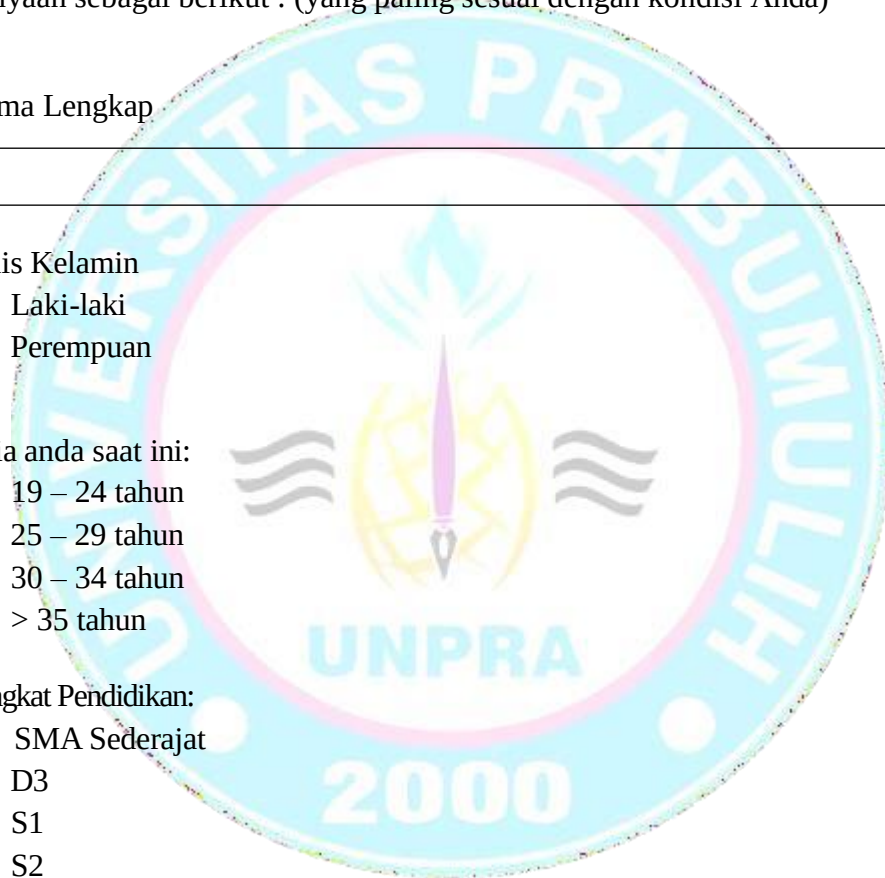
- a. 19 – 24 tahun
- b. 25 – 29 tahun
- c. 30 – 34 tahun
- d. > 35 tahun

4. Tingkat Pendidikan:

- a. SMA Sederajat
- b. D3
- c. S1
- d. S2

5. Masa Kerja

- a. 0 - 3 tahun
- b. 4 - 7 tahun
- c. 8 - 11 tahun
- d. > 11 tahun



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada lembar yang telah disediakan.

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

I. Pertanyaan

No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
PELATIHAN KERJA (X1)						
1.	Instruktur atau pelatih yang mendukung pelatihan kerja di lingkungan PT PDSI Fungsi HTE sesuai dengan bidangnya					
2.	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas					
3.	Pelatihan yang efektif dan terstruktur meningkatkan partisipasi saya mengikuti pelatihan					
4.	Aktif selama pelatihan					
5.	Materi sesuai dengan kebutuhan kerja					
6.	Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan teknis (hard skill) dan komunikasi (soft skill) saya dan mudah dipahami					
7.	Materi relevan dengan tugas					
8.	Metode pelatihan menarik					

9.	Metode pelatihan memudahkan pemahaman					
10.	Pelatihan interaktif					
	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
PENGEMBANGAN KARIR (X2)						
11.	Saya memiliki peluang yang sama dengan rekan kerja lain untuk mendapatkan promosi jabatan.					
12.	Saya termotivasi meningkatkan karir					
13.	Saya berkomitmen berkembang bersama perusahaan					
14.	Saya puas dengan peluang karir					
15.	Saya merasa sudah profesional dengan tidak melibatkan urusan pribadi dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesama rekan kerja dan menjaga kedisiplinan					
16.	Kompensasi mendorong karir saya					
17.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan selama di lingkungan PT PDSI Fungsi HTE demi menjaga loyalitas perusahaan					
18.	Pelatihan mendukung karir.					
19.	Dukungan atasan mempengaruhi kinerja.					
20.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menunjang karir saya.					

	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
KINERJA KARYAWAN (Y)						
21.	Saya bekerja dengan teliti sehingga menjamin kualitas kinerja saya.					
22.	Saya minim melakukan kesalahan kerja.					
23.	Saya berkerja secara efektif.					
24.	Saya memperhatikan waktu agar efesien dalam bekerja.					
25.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
26.	Saya memenuhi pekerjaan yang saya emban.					
27.	Saya menjamin kuantitas kerja yang optimal.					
28.	Terdapat evaluasi kinerja yang jelas dan terukur yang digunakan sebagai dasar pengembangan karir untuk kinerja karyawan.					
29.	Saya memiliki inisiatif tinggi saat bekerja.					
30.	Saya dapat berkerjasama dalam tim.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

NO. RESPONDEN	PELATIHAN KERJA (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 8	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
RESPONDEN 9	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 19	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
RESPONDEN 20	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
RESPONDEN 22	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
RESPONDEN 23	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 24	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	45
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
RESPONDEN 27	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	42
RESPONDEN 28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 29	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
RESPONDEN 30	4	4	4	4	2	3	5	5	3	5	39
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 32	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45

NO. RESPONDEN	PENGEMBANGAN KARIR (X2)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 6	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	40
RESPONDEN 7	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
RESPONDEN 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
RESPONDEN 14	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
RESPONDEN 15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	34
RESPONDEN 16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 18	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 20	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
RESPONDEN 21	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
RESPONDEN 22	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
RESPONDEN 23	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	41
RESPONDEN 24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 26	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 29	5	5	4	4	3	4	3	3	5	3	39
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49

NO. RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
RESPONDEN 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
RESPONDEN 6	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
RESPONDEN 7	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
RESPONDEN 8	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
RESPONDEN 9	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
RESPONDEN 10	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
RESPONDEN 12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
RESPONDEN 13	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
RESPONDEN 14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
RESPONDEN 15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
RESPONDEN 16	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
RESPONDEN 17	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
RESPONDEN 18	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
RESPONDEN 19	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
RESPONDEN 20	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
RESPONDEN 21	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
RESPONDEN 22	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
RESPONDEN 26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 30	3	4	3	4	4	3	5	3	5	5	39
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 32	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas X1

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.582**	.158	.275	.162	.230	.330	.089	.180	.031	.405*
	Sig. (2-tailed)		.000	.388	.128	.375	.205	.065	.627	.325	.867	.022
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.582**	1	.404*	.554**	.213	.471**	.589**	.606**	.511**	.305	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.001	.242	.006	.000	.000	.003	.089	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.158	.404*	1	.800**	.595**	.468**	.637**	.569**	.515**	.475**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.388	.022		.000	.000	.007	.000	.001	.003	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.275	.554**	.800**	1	.498**	.597**	.644**	.493**	.558**	.410*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.128	.001	.000		.004	.000	.000	.004	.001	.020	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	.162	.213	.595**	.498**	1	.560**	.233	.169	.517**	.406*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.375	.242	.000	.004		.001	.198	.355	.002	.021	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	.230	.471**	.468**	.597**	.560**	1	.440*	.366*	.703**	.362*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.205	.006	.007	.000	.001		.012	.039	.000	.042	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P7	Pearson Correlation	.330	.589**	.637**	.644**	.233	.440*	1	.625**	.394*	.352*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000	.000	.198	.012		.000	.026	.048	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P8	Pearson Correlation	.089	.606**	.569**	.493**	.169	.366*	.625**	1	.405*	.380*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.627	.000	.001	.004	.355	.039	.000		.021	.032	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P9	Pearson Correlation	.180	.511**	.515**	.558**	.517**	.703**	.394*	.405*	1	.561**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.325	.003	.003	.001	.002	.000	.026	.021		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P10	Pearson Correlation	.031	.305	.475**	.410*	.406*	.362*	.352*	.380*	.561**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.867	.089	.006	.020	.021	.042	.048	.032	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.405*	.720**	.809**	.829**	.665**	.756**	.729**	.658**	.776**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Uji Validitas X2

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.566**	.434*	.759**	.544**	.331	.310	.010	.351*	.221	.648**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.000	.001	.064	.084	.957	.049	.225	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.566**	1	.690**	.714**	.493**	.564**	.457**	-.024	.172	.012	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.004	.001	.009	.896	.348	.949	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.434*	.690**	1	.647**	.690**	.631**	.661**	.277	.274	.333	.806**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000	.000	.000	.125	.130	.062	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.759**	.714**	.647**	1	.785**	.533**	.499**	.115	.199	.322	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.004	.532	.274	.072	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	.544**	.493**	.690**	.785**	1	.641**	.724**	.493**	.265	.487**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000		.000	.000	.004	.142	.005	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	.331	.564**	.631**	.533**	.641**	1	.808**	.334	.414*	.224	.789**
	Sig. (2-tailed)	.064	.001	.000	.002	.000		.000	.062	.019	.218	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P7	Pearson Correlation	.310	.457**	.661**	.499**	.724**	.808**	1	.529**	.388*	.290	.817**
	Sig. (2-tailed)	.084	.009	.000	.004	.000	.000		.002	.028	.108	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P8	Pearson Correlation	.010	-.024	.277	.115	.493**	.334	.529**	1	.437*	.675**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.957	.896	.125	.532	.004	.062	.002		.012	.000	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P9	Pearson Correlation	.351*	.172	.274	.199	.265	.414*	.388*	.437*	1	.320	.529**
	Sig. (2-tailed)	.049	.348	.130	.274	.142	.019	.028	.012		.074	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P10	Pearson Correlation	.221	.012	.333	.322	.487**	.224	.290	.675**	.320	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.225	.949	.062	.072	.005	.218	.108	.000	.074		.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.648**	.670**	.806**	.803**	.880**	.789**	.817**	.533**	.529**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Uji Validitas Y

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.344	.656**	.511**	.490**	.445*	.122	.243	.454**	.273	.725**
	Sig. (2-tailed)		.054	.000	.003	.004	.011	.505	.181	.009	.130	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P2	Pearson Correlation	.344	1	.294	.695**	.480**	.374*	.128	.323	.144	-.015	.566**
	Sig. (2-tailed)	.054		.102	.000	.005	.035	.484	.071	.433	.935	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P3	Pearson Correlation	.656**	.294	1	.318	.540**	.482**	.092	.423*	.279	.205	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102		.076	.001	.005	.617	.016	.122	.260	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P4	Pearson Correlation	.511**	.695**	.318	1	.281	.234	.256	.224	.164	-.082	.546**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.076		.119	.196	.158	.217	.370	.657	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P5	Pearson Correlation	.490**	.480**	.540**	.281	1	.281	.157	.263	.421*	.309	.677**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.001	.119		.119	.390	.145	.017	.085	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P6	Pearson Correlation	.445*	.374*	.482**	.234	.281	1	.264	.566**	.494**	.426*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.011	.035	.005	.196	.119		.144	.001	.004	.015	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P7	Pearson Correlation	.122	.128	.092	.256	.157	.264	1	.349	.535**	.353*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.505	.484	.617	.158	.390	.144		.050	.002	.047	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P8	Pearson Correlation	.243	.323	.423*	.224	.263	.566**	.349	1	.185	.260	.605**
	Sig. (2-tailed)	.181	.071	.016	.217	.145	.001	.050		.310	.150	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P9	Pearson Correlation	.454**	.144	.279	.164	.421*	.494**	.535**	.185	1	.747**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.009	.433	.122	.370	.017	.004	.002	.310		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P10	Pearson Correlation	.273	-.015	.205	-.082	.309	.426*	.353*	.260	.747**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.130	.935	.260	.657	.085	.015	.047	.150	.000		.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.725**	.566**	.679**	.546**	.677**	.712**	.523**	.605**	.718**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

2. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

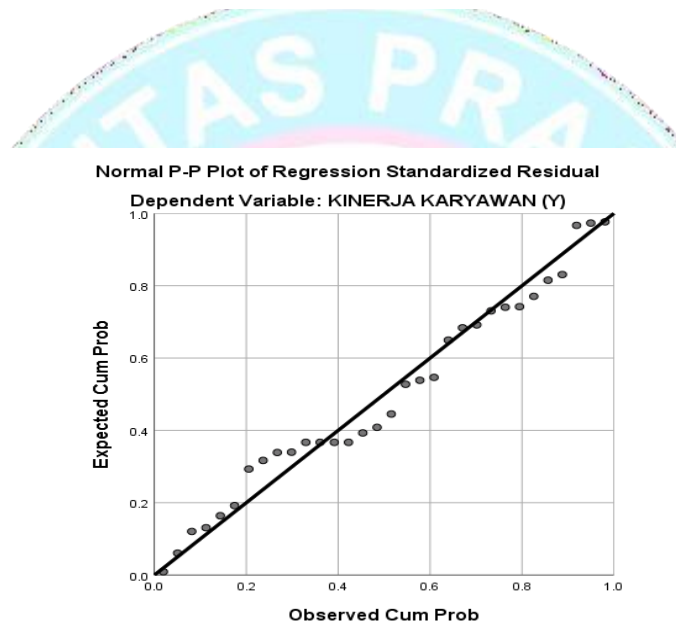
Uji Normalitas

a) SHAPIRO WILK (< 50 RESPONDEN)

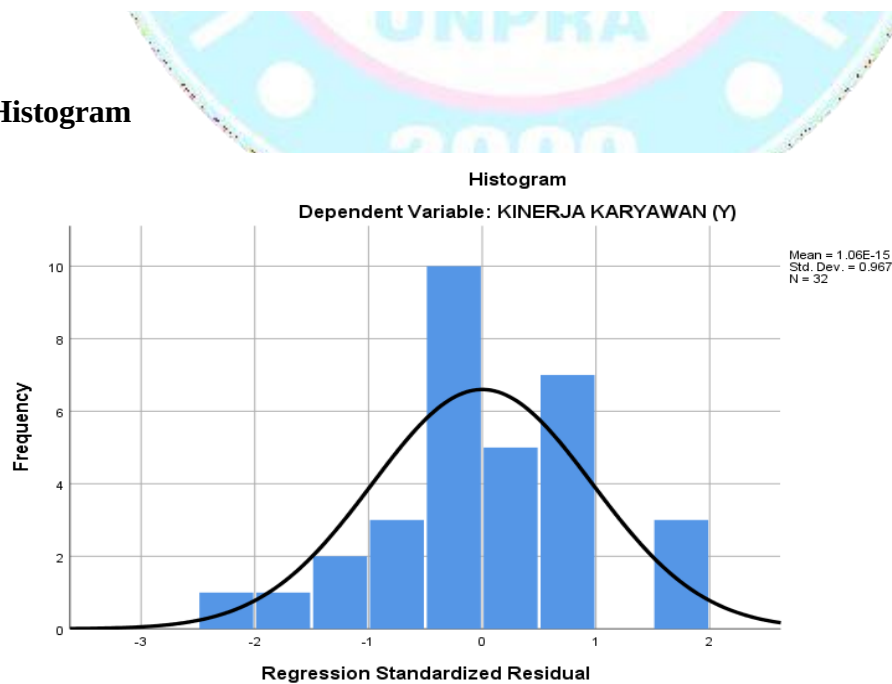
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PELATIHAN KERJA (X1)	.128	32	.198	.935	32	.053
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.138	32	.123	.934	32	.051
KINERJA KARYAWAN (Y)	.133	32	.157	.965	32	.372

a. Lilliefors Significance Correction

b) P-plot



Histogram



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

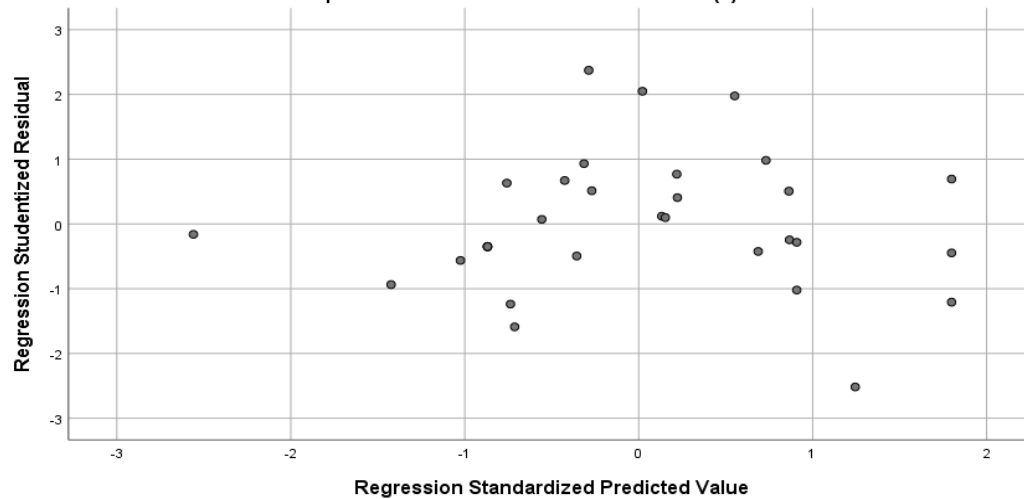
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.104	5.886		2.057	.049		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.422	.136	.460	3.095	.004	.788	1.269
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.300	.124	.360	2.419	.022	.788	1.269

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Uji Heterokedestisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)



Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.104	5.886		2.057	.049		
	PELATIHAN KERJA (X1)	.422	.136	.460	3.095	.004	.788	1.269
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.300	.124	.360	2.419	.022	.788	1.269

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

3. HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.104	5.886		2.057	.049
	PELATIHAN KERJA (X1)	.422	.136	.460	3.095	.004
	PENGEMBANGAN KARIR (X2)	.300	.124	.360	2.419	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

UJI SIMULTAN (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.720	2	113.360	14.161	.000 ^b
	Residual	232.155	29	8.005		
	Total	458.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

ANALISIS KORELASI (r) DAN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.459	2.829

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR (X2), PELATIHAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran 4 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AKNES YOLANDA
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
FUNGSI HTE PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/11	BAB I	- Perbaiki cover dan perulesan nya agar lebih rapi dg. afuran	<i>AB</i>	
24/11	BAB II	- Perbaiki paragraf pertama sewa dengan secara global	<i>AB</i>	
26/11	BAB I	- Perbaiki lagi penomoran/paragraf yang ada di setiap subbab di penekanan	<i>AB</i>	
27/11	BAB I	- Perbaiki manfaat penelitian nya. Ace luyut	<i>AB</i> <i>De</i>	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

[Signature]
Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

[Signature]
Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Aknes Yolanda
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PDSI FUNGSI HTE KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/12/2025	Bab II	- perbaikan lagi data teori nya penulisan nya	AP	
13/12/2025	Bab II	- Perbaiki lagi data yang harus di sertakan data yang sesuai dengan penelitian	AP	
14/12/2025	Bab II	- perbaiki grafik dalam penulisan nya	AP	
16/12/2025	Bab II	- perbaiki kerangka teori dan penelitian oleh teori - ACC	AP AP	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0208078802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Aknes Yolanda
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PDSI Fungsi HTE Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/12/2016	Bab II	- perbaiki lagi spasinya yang tidak sesuai dg. penulisan		
19/12/2016	Bab III	- perbaiki tanggal penulisan sesuai dg. jurnal yg dirabikan		
29/12/2016	Bab III	- jumlah sampurnya di perbaiki lagi logikanya		
30/12/2016	Bab III	- AEC lanjutkan smpn		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AKNES YOLANDA
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
 KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
 FUNGSI HTE PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/01/2021	Bab IV	- Perbaiki data pada X ₁ yang tidak sesuai dengan responnya, tolong perbaiki data.		
22/01/2021	Bab IV	- Perbaiki definisi pada pedoman di bagian dan buku dan yang sesuai		
02/02/2021	Bab IV	- perbaiki tabel yang ada di dalam		
03/02/2021	Bab IV	- All		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NPTK 2534740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AKNES YOLANDA
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
 KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
 FUNGSI HTE PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/06 2026	Bab V	- Perbaiki kesimpulan sama km dengan judul dan selamatkan dengan		
11/06 2026	Bab V	- dan kesimpulan dgn sama dengan dan yang ada pada bab IV.		
12/06 2026	Bab V	- Dec		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desiliana, S.E., M.M
NUPTR: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AKNES YOLANDA
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
 KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
 FUNGSI HTE PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/11/2025	BAB. I	Revisi penulisan labur Belakang		
12/11/2025	BAB. I	Revisi penulisan, Referensi Jurnal		
13/11/2025	BAB. I	Acc BAB. I		
09/12/2025	BAB. II	Perbaiki Tabel penelitian terdahulu		
10/12/2025	BAB. II	penomoran Acc BAB II		
12/12/2025	BAB. III	perbaiki penulisan Bab. 3		
17/12/2025	BAB. III	populasi dan sampel		
23/12/2025	BAB. III	perbaiki operasional Variabel Revisi BAB. III. Instrumen penelitian Acc BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, M.Si
 NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AKNES YOLANDA
NIM : 2022110001
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
 KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PDSI
 FUNGSI HTE PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/05/2026	BAB. IV	Revisi penulisan visi/misi - Typo - penulisan coke mining - Tabel Referensi - Tabel Responden Hte hotel pdsi		
18/05/2026	BAB. IV	Acc BAB. IV		
4/06/2026	BAB. V	Revisi BAB. V Kesimpulan & saran		
09/06/2026	BAB. V	Acc BAB. V		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. H. Desliana, S.E., M.M
 NUPTR: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, M.Si
 NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5 : Surat Balasan



Prabumulih, 13 Januari 2026

Lampiran : -
Perihal : **Balasan Permohonan Ijin Penelitian & Pengambilan data.**

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas
Di Prabumulih

Menanggapi surat No. 093/MNJ/FEB/UNPRA/I/2026 tanggal 12 Januari 2026 perihal
“ **Permohonan Ijin Penelitian & Pengambilan data**, pada PT. PDSI Fungsi HTE Prabumulih:

No	Nama	NIM	Judul Skripsi
1	Aknes Yolanda	2022110001	Pengaruh Pelatihan Kerja & Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PDSI Fungsi HTE Prabumulih.

Dengan ini di beritahukan pada skripsinya bahwa Kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud. Untuk pelaksanaan supaya selanjutnya mahasiswi yang bersangkutan berhubungan dengan Supporting kantor dari Fungsi HTE.

Demikian surat balasan dari kami, terima kasih.

PT. Pertamina Drilling Service Indonesia
MM Area Sumbagsel Coordinator

Willyamer Situmoran



PT. Pertamina Drilling Services Indonesia
Millenium Centennial Center Tower
(MCC)
Lt. 15 & Lt. 16
Jl. Jend Sudirman KAV. 25 Setiabudi
Jakarta 12920
Telp. 021-299 55400
Fax. 021-299 55416

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Aknes Yolanda, lahir di Prabumulih pada tanggal 28 Juni 2004. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Sopian dan Ibu Fera Malisya. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 80 Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP YPS Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Negeri 2 Prabumulih dan berhasil diselesaikan pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Dalam kehidupan sehari-hari, penulis memiliki hobi menulis cerita pendek serta memiliki ketertarikan yang besar di bidang kecantikan. Selain itu, penulis juga senang mendalami seni berbicara di depan publik (*public speaking*) sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan berinteraksi dengan berbagai kalangan. Dengan pengalaman pendidikan dan minat yang dimiliki, penulis berharap dapat terus mengembangkan potensi diri serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan dunia kerja di masa yang akan datang.