

**PENGARUH PELATIHAN DAN PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KANTOR
KELURAHAN MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**RIZKY JULI YANTI
2022110075**

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

2026

**PENGARUH PELATIHAN DAN PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KANTOR
KELURAHAN MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH**

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



**RIZKY JULI YANTI
2022110075**

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KANTOR
KELURAHAN MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

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

**Rizky Juli Yanti
2022110075**

Prabumulih, 24 Juni 2026

Pembimbing I



(Amandin, S.Pt., M.M)
NUPTK. 0207088802

Pembimbing II



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

**Ketua Program Studi
(Manajemen)**



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026

Prabumulih, 24 Juni 2026
Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua
Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK. 0207088802

Anggota:

1. H. Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I ()
NUPTK.8352757658130193

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

Mengetahui

Dekan Faklutas Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi

Manajemen



DR. HJ. Desliana, S.E., M.M

NUPTK. 254474064123033

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

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rizky Juli Yanti

NIM : 2022110075

Program studi : Manajemen

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



Prabumulih, 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Rizky Juli Yanti

Nim. 2022110075

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Hidup Adalah Perjalanan Belajar Tanpa Akhir”

(Penulis)

“Jika Bukan Allah Yang Mampukan, Mungkin Sudah Lama Menyerah”

(Q.S Al-Insyirah: 05-06)

Persembahan :

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah tugas akhir ini dapat terselesaikan. Tugas akhir ini kupersembahkan kepada:

- ♦ Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW atas segala rahmat yang diberikan.
- ♦ Persembahan ini untuk DIRI SENDIRI, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
- ♦ Untuk Kedua Orang Tuaku Achmad Yani (Ayah) & Susmiharti (Mama) Kakak saya (Fitri, Ayu, Rani, Ardi, Rama, dan Risma) yang memberi motivasi, membimbing, mendukung dan mendo'akan apapun yang aku lalui tanpa henti. Terima kasih atas segala budi jasa beliau yang tak ternilai dengan apapun semoga Allah selalu melimpahkan rahmatnya untuk kita semua.
- ♦ Terima Kasih kepada Dosen pembimbing saya Bapak Amandin, S.Pt.,M.,M dan Bapak Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I sehingga saya bisa menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Prabumulih dan tidak lupa pula terima kasih untuk seluruh dosen-dosen yang telah mengajarkan ilmu yang pernah kami dapat sebelumnya.
- ♦ Semua keluarga tercinta yang telah memberikan Do'a dan dukungan moral maupun material
- ♦ Kepada sahabat dan teman seperjuanganku, Anisa Ade Putri, terima kasih atas segala dukungan, semangat, kebersamaan, serta bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima

- ♦ kasih telah menjadi teman berbagi cerita, bertukar pikiran, dan saling menguatkan dalam menghadapi berbagai tantangan. Semoga persahabatan yang telah terjalin dapat terus terjaga dan kita senantiasa diberikan kesuksesan dalam meraih cita-cita serta masa depan yang lebih baik.
- ♦ Serta teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2022 semoga sukses selalu kedepannya untuk kita semua.
- ♦ Terima kasih kepada Staff Kantor Kelurahan Mangga Besar



ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KANTOR KELURAHAN MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH

Rizky Juli Yanti, 2022110075, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji normalitas memperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,876 - 0,071X_1 + 0,875X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $-0,242$ dan signifikansi $0,811 > 0,05$. Sebaliknya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $5,127$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,676$ menunjukkan bahwa $67,6\%$ variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan $32,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan karir, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Training and Career Development on Employee Performance in the Government of Mangga Besar Village, Prabumulih City

Rizky Juli Yanti, 2022110075, 2026

This study aims to examine the effect of training and career development on employee performance at the Mangga Besar Village Government Office, Prabumulih City. This research employed a quantitative method using a saturated sampling technique. The population and sample consisted of 30 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that all questionnaire items were valid and reliable. The normality test produced a significance value of $0.200 > 0.05$, indicating that the data were normally distributed. The regression equation obtained was $Y = 6.876 - 0.071X_1 + 0.875X_2$. The t-test results indicated that training had no significant effect on employee performance, with a t-value of -0.242 and a significance value of $0.811 > 0.05$. On the other hand, career development had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.127 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The F-test results showed that training and career development simultaneously had a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.676 , indicating that 67.6% of the variation in employee performance could be explained by training and career development, while the remaining 32.4% was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.** Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

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/Ibu selaku Wakil Dekan Fakultas Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Amandin, S.Pt.,M.M sebagai Pembimbing I.
6. Bapak Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I sebagai Pembimbing II.

Penulisan Skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Skripsi.

Prabumulih, 15 Juni 2026

Rizky Juli Yanti

2022110075

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTERGERITAS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Peneitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Pelatihan (<i>Training</i>).....	6
2.1.1.1 Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	7
2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan	8
2.1.1.3 Indikator Pelatihan	9
2.1.2 Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>)	10
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	11
2.1.2.2 Indikator Pengembangan Karir	11
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	12

2.1.3.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.3.2	Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.4	Penelitian Terdahulu	14
2.1.5	Kerangka Pemikiran	14
2.1.6	Hipotesis	15
BAB III		17
METODE PENELITIAN		17
3.1	Jenis Penelitian.....	17
3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	17
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	17
3.2.2	Waktu Penelitian.....	18
3.3	Populasi Dan Sampel	18
3.3.1	Populasi.....	18
3.3.2	Sampel	18
3.4	Sumber dan Jenis Data	18
3.4.1	Sumber Data	18
3.4.2	Jenis Data.....	19
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Konseptual Variabel	19
3.5.1	Definisi Operasional Variabel	19
3.5.2	Definisi Konseptual Variabel.....	20
3.6	Insturmen Penelitian	21
3.7	Teknik Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data	22
3.7.1	Teknik Pengumpulan Data	22
3.8	Analisis Data	23
3.8.1	Uji Instrumen Penelitian	23
3.8.1.1	Uji Validitas	23
3.8.1.2	Uji Reliabilitas	24
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	24
3.8.2.1	Uji Normalitas	24
3.8.2.2	Uji Multikolinearitas	25
3.8.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	25
3.9	Uji Regresi Linier Berganda	25

3.10 Uji Hipotesis	26
3.10.1 Uji t (Parsial).....	27
3.10.2 Uji f (Simultan).....	27
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	28
4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Mangga Besar	29
4.1.3 Pendekatan Penelitian	29
4.1.3.1 Tugas Dan Fungsi Lurah.....	31
4.1.3.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah	31
4.1.3.3 Tugas dan Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum	32
4.1.3.4 Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	32
4.1.3.5 Tugas dan Fungsi Seksi Pelayanan Umum	33
4.2 Data dan Hasil Penelitian	33
4.2.1 Karakteristik Responden	33
4.2.1.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	34
4.2.1.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2.1.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan	35
4.2.1.4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	36
4.2.2 Analisa Pegawai Terhadap Kusiner	37
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	38
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir	39
4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	40
4.3 Uji Instrumen Penelitian	40
4.3.1 Uji Validitas	40
4.3.2 Uji Reliabilitas	43
4.4 Uji Asumsi Klasik	45

4.4.1 Uji Normalitas	45
4.4.2 Uji Multikolineritas	48
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	49
4.5 Uji Regresi Linear Berganda	50
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.6 Uji Hipotesis	52
4.6.1 Uji -t (Parsial)	52
4.6.2 Uji F (Simultan)	54
4.6.3 Koefisien Determinasi (R ²)	55
4.7 Pembahasan Dan Penelitian	56
4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.7.2 Pengaruh Pengembangan Terhadap Pegawai	57
4.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	57
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	21
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan	39
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Perkembangan	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.8 Uji Validitas pelatihan	45
Tabel 4.9 Uji Validitas Perkembangan	46
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Pelatihan	48
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Pengembangan	49
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	45
Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Test	50
Tabel 4.15 Uji Multikolineritas	52
Tabel 4.16 Uji Linear Berganda	55
Tabel 4.17 Uji t	57
Tabel 4.18 Uji f	58
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	15
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2 P-Plot	51
Gambar 4.3 Heteroskedastisitas	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara Global, pelatihan dan pengembangan karir telah menjadi strategi kunci bagi berbagai organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menghadapi tuntutan global yang semakin kompetitif. Di banyak negara maju, pelatihan dianggap sebagai investasi jangka panjang yang mampu meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan adaptasi, dan produktivitas pegawai. Sementara itu, pengembangan karir dipandang sebagai upaya organisasi untuk memberikan arah, kesempatan pertumbuhan, dan kejelasan jenjang karir agar pegawai memiliki motivasi dan komitmen kerja yang lebih kuat.

Berbagai organisasi dunia seperti *International Labour Organization* (ILO) dan *World Bank* menekankan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendorong efektivitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi. Negara-negara dengan sistem pelatihan yang kuat seperti Jepang, Korea Selatan, Singapura, dan negara-negara Eropa menunjukkan bahwa pegawai yang terlatih dan memiliki jalur karir yang jelas mampu memberikan kontribusi lebih besar terhadap kinerja organisasi, kualitas layanan publik, dan daya saing nasional.

Dari perspektif global, pelatihan bukan hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi, digitalisasi, dan standar pelayanan internasional. Pengembangan karir juga menjadi perhatian global karena dapat meningkatkan retensi pegawai, mengurangi turnover, dan menciptakan budaya kerja yang produktif. Ketika kedua aspek ini dijalankan secara terintegrasi, kinerja pegawai meningkat, yang berimplikasi pada meningkatnya efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian global menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi-studi ini menegaskan bahwa organisasi yang terus berinvestasi pada pelatihan dan menyediakan jalur karir yang jelas cenderung memiliki pegawai yang lebih kompeten, termotivasi, dan berkomitmen tinggi.

Sementara itu di Indonesia, peningkatan kualitas kinerja pegawai menjadi prioritas dalam berbagai instansi pemerintah, termasuk pada tingkat daerah dan kelurahan. Pemerintah menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan karir sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pelatihan dipandang sebagai sarana untuk memperbaiki kemampuan teknis, administrasi, dan pelayanan, sedangkan pengembangan karir berfungsi memberikan kepastian jenjang karir, motivasi kerja, dan peningkatan profesionalisme pegawai.

Dalam konteks pelayanan publik di Indonesia, pegawai sering menghadapi tantangan seperti perubahan regulasi, meningkatnya tuntutan masyarakat, digitalisasi layanan, serta kebutuhan peningkatan kompetensi aparatur. Oleh karena itu, pelatihan yang terarah dan pengembangan karir yang jelas menjadi penting agar pegawai mampu bekerja lebih efektif, responsif, dan akuntabel. Program-program pelatihan seperti diklat, bimtek, dan pelatihan teknis lainnya terbukti membantu meningkatkan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas.

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama pada instansi pemerintah daerah. Ketika pelatihan diberikan secara berkelanjutan serta dengan jalur karir yang mendukung, pegawai menunjukkan peningkatan disiplin, kemampuan pelayanan, dan produktivitas kerja. Ini selaras dengan kebijakan pemerintah melalui UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi aparatur.

Dalam konteks Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih, hasil observasi awal menunjukkan beberapa fenomena yang memperkuat perlunya penelitian ini.

Pertama, pelatihan pegawai masih dilakukan secara tidak teratur dan materinya tidak selalu relevan dengan tugas harian pegawai. Misalnya, pegawai yang menangani pelayanan digital mengaku belum pernah mendapatkan pelatihan terkait aplikasi administrasi terbaru. Serta beberapa pegawai merasa bahwa peluang pengembangan karir, baik dalam bentuk promosi maupun pelatihan lanjutan, masih sangat terbatas sehingga menurunkan motivasi kerja.

Secara umum, masih terdapat permasalahan terkait rendahnya kompetensi dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan administrasi di kelurahan. Beberapa pegawai belum menguasai prosedur pelayanan secara menyeluruh, baik dalam pengelolaan data kependudukan, penyusunan surat-menyerurat, maupun penggunaan aplikasi pelayanan berbasis digital akibat minimnya pelatihan yang diberikan secara rutin. Kesempatan pengembangan karir juga belum berjalan merata, sehingga sebagian pegawai tidak memiliki arah karir yang jelas serta kurang termotivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dan tugas yang diberikan karena penempatan kerja tidak selalu diikuti dengan pembinaan kompetensi yang memadai. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas, seperti keterlambatan penyelesaian layanan dan tingginya ketergantungan pada pegawai.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir di Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal. Apabila tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik dan menurunnya tingkat kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan sistem pelatihan serta pengembangan karir yang lebih terencana dan berkesinambungan menjadi kebutuhan penting dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai kelurahan. Karena itu penelitian ini menjadi penting dan menarik untuk dilakukan, yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan karir bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan kinerja pegawai terhadap lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Peneitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh pengembangan kinerja pegawai terhadap kinerja di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.
 2. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa, terutama dalam konteks Pemerintahan Kelurahan.
 3. Memberikan bukti empiris yang dapat digunakan untuk memperkaya literatur akademik terkait efektivitas pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada Intansi pemerintah pada Kelurahan
2. Manfaat Praktis
 1. Memberikan masukan kepada Pemerintah Kelurahan Mangga Besar karir yang telah dilaksanakan.

2. Membantu pegawai memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih, dengan fokus pada bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Faktor-faktor lain di luar pelatihan dan pengembangan karir seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pelatihan (*Training*)

Pelatihan (*Training*) merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Dalam organisasi pemerintahan seperti Kelurahan, pelatihan memiliki peranan yang sangat strategis karena pegawai dituntut memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, sehingga kemampuan teknis, etika, dan pemahaman prosedur harus selalu diperbarui.

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi (Dessler, 2020). Pelatihan diartikan sebagai segala upaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan itu (Gomes, 2003:197).

Fenska *et al* (2024) menyatakan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, karena membentuk kompetensi yang lebih baik dan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman baru yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas. Melalui pelatihan, pegawai merasa lebih mampu menguasai pekerjaan, bekerja secara lebih efektif, dan memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. menguasai pekerjaan, bekerja secara lebih efektif, dan memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas.

Menurut Shierli Wijaya (2023) Pelatihan merupakan proses dalam meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang sedang dilakukan serta meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalani tanggung jawabnya saat mengemban sebuah jabatan atau fungsi di dalam divisi tertentu.

Hermelina *et al* (2023) pelatihan merupakan proses penting yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai sehingga mampu bekerja lebih efektif dan sesuai standar organisasi. Pelatihan yang diberikan secara tepat membantu pegawai menguasai tugas, meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta memperbaiki kualitas kinerja secara keseluruhan. Pelatihan juga mendorong pegawai menjadi lebih terampil, produktif, dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan di lingkungan instansi pemerintah.

2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2019:144), 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 hati-hati menyeleksi para 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, atau dalam memberi pelatihan sesuai dengan apa yang diajarkan

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 merasa jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Syarifah *et al* (2024), jenis-jenis pelatihan antara lain sebagai berikut:

1. Diklat Profesi

Pelatihan ini dirancang sesuai dengan profesi masing-masing pegawai, bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan spesifik dalam bidang kerja mereka. Pelatihan ini membantu pegawai untuk lebih kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan.

2. Diklat Penjenjangan

Jenis pelatihan ini disusun untuk mendukung perkembangan karir pegawai, mulai dari posisi supervisor hingga level manajerial dan eksekutif. Dengan pelatihan ini, pegawai dibekali keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang diperlukan untuk melangkah ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Diklat Penunjang

Diklat ini berfokus pada keterampilan tambahan yang diperlukan untuk mendukung kemajuan karir pegawai. Pelatihan ini bersifat umum namun

relevan, sehingga mempersiapkan pegawai untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

4. Diklat Strategi Korporat

Pelatihan ini berkaitan langsung dengan kebutuhan strategis perusahaan. Dengan memahami visi, misi, dan tujuan jangka panjang perusahaan, pegawai dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan tersebut.

5. Diklat Pembekalan Masa Purnabakti

Program ini ditujukan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun. Pelatihan ini membantu mereka mempersiapkan diri menghadapi perubahan kehidupan setelah pensiun, baik secara finansial maupun psikologis.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut Pramono & Handini, (2020) indikator-indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan kerja peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.1.2 Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan adalah kemampuan mengembangkan keterampilan yang jauh melampaui yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Mathis R. Jackson, 2002: 44). Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, moral, dan moral seorang pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007: 69).

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan, dengan tujuan untuk mendapatkan pengakuan berupa kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Lebih lanjut, pengembangan karir juga dianggap sebagai langkah yang diambil oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan masa depan karir mereka. Proses ini merupakan upaya berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat mencapai tujuan karir sesuai dengan kebijakan yang berlaku di dalam suatu organisasi (Chayaning et al., 2024).

Menurut Achamd *et al* (2025) bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif program pengembangan karir yang diimplementasikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Menurut Amalia & Sungkono (2024) pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karirnya dan peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang karir seseorang di perusahaan sementara, karir adalah keseluruhan jabatan, pekerjaan, atau posisi yang dapat. Jadi pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman

yang tepat tersedia saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan perusahaan, dan membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sarah *et al* (2022) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi Pengembangan karir, di antaranya:

1. Perhatian terhadap karir, yaitu sejauh mana karyawan memperhatikan dan merencanakan kemajuan karirnya.
2. Kepedulian terhadap atasan langsung, misalnya dengan menjaga kinerja dan sikap kerja yang baik sehingga atasan menilai potensi karyawan secara positif. Informasi tentang peluang promosi, yakni akses karyawan terhadap informasi kesempatan naik jabatan.
3. Minat untuk dipromosikan, yaitu keinginan karyawan memanfaatkan peluang karir yang tersedia.
4. Kepuasan kerja, karena karyawan yang puas cenderung memiliki semangat dan komitmen lebih tinggi dalam mengembangkan karirnya.

2.1.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Afandi (2021:190) ada empat indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir
Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan Karir Individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM
Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, perencanaan, kedisiplinan, inisiatif, serta pemanfaatan umpan balik untuk perbaikan kerja. Penilaian kinerja mencakup ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka mampu menjalankan tugas secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Novia *et al.*, 2021).

Menurut Aprillianti & Aryata (2025) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sukses dalam suatu organisasi/instansi tersebut.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simamor *et al* (2021) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi

Semakin rinci dan mendetail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi yang adil dan layak, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Penempatan kerja

Semakin sesuai dan tepat posisi karyawan di dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Pelatihan

Semakin sering karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

4. Promosi

Semakin jelas dan terstruktur panjang karir yang tersedia di dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

5. Rasa aman di masa depan

Pemberian pesangon dan tunjangan hari tua yang memadai dapat meningkatkan kinerja kerja di sebuah perusahaan. Terdapat faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan dengan rekan kerja

Kualitas komunikasi antar karyawan di dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

7. Hubungan dengan pimpinan

Kualitas komunikasi antara karyawan dan pimpinan di dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Pongoh et al., (2021) Indikator Kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah.
3. Ketetapan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal.
4. Kerjasama antar pegawai, Untuk mencakup kemampuan mereka bekerja sama sebagai tim, berbagi ide, dan mendukung satu sama lain.
5. Pengawasan, Mencakup pemantauan dan pengelolaan kinerja pegawai untuk memastikan bahwa mereka mematuhi standar perusahaan dan mencapai tujuan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

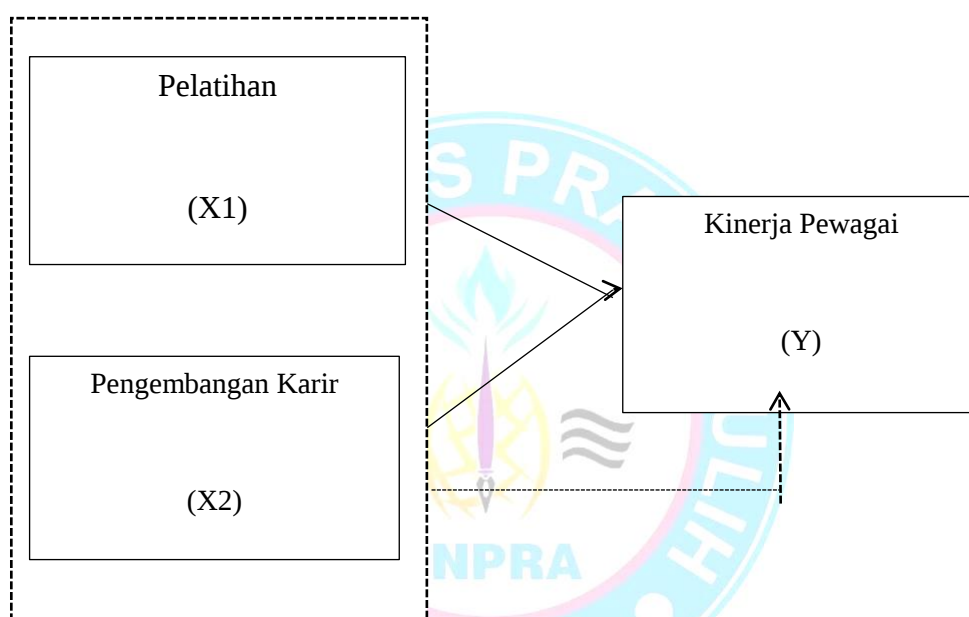
Table 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penerbit	Judul Jurnal	Tahun	Pembahasan
1.	Fenska <i>et</i>	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon	2024	Kompetesi pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ASN kinerja pegawai.
2	Shierli Wijaya	Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital	2024	Pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang sedang dilakukan serta dapat meningkatkan kualitas karyawan.
3	Reza Amalia & Sungkono	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	2024	Pengembangan karir dan pelatihan SDM di organisasi tersebut efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan menunjukkan pentingnya investasi terhadap pengembangan pegawai.
4	Achmad <i>et</i>	Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	2025	Pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. semakin efektif program pengembangan karir yang diimplementasikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5	Safitri Aprillianti & I Made Aryata	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja Kota Bogor	2025	Kinerja pegawai berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Pelatihan diberikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas, ketika pelatihan dilakukan secara efektif pegawai menjadi lebih kompeten sehingga kinerjanya meningkat.

Sementara pengembangan karir bertujuan memberikan peluang peningkatan jenjang, kompetensi, dan masa depan kerja pegawai. Semakin jelas arah pengembangan karir, semakin tinggi motivasi dan komitmen pegawai dalam kerja. Kedua variabel ini pelatihan dan pengembangan karir saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Jika pelatihan berjalan baik dan pengembangan karir tersedia secara optimal, maka kinerja pegawai akan meningkat.



2.1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013: 64). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga variabel pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih

H₁: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.

H₂: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.

H₃: Diduga pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini menekankan pada pengumpulan data berupa angka-angka dan analisis data menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Penggunaan SPSS bertujuan untuk mempermudah proses pengolahan dan analisis data, khususnya dalam mengukur variabel penelitian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam definisi operasional variabel. Hasil pengolahan data tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Mangga Besar yang beralamat di Jl. Mawar Baru No. 001 RT. 013 rw. 006 Prabumulih Utara Kota Prabumulih, yang merupakan salah satu Instansi pemerintah tingkat kelurahan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik kepada masyarakat. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kelurahan tersebut memiliki pegawai dengan latar belakang tugas dan tanggung jawab yang beragam, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2025. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan penelitian, penyusunan dan penyebaran instrumen penelitian, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data. Pemilihan waktu penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan penelitian agar seluruh proses dapat berjalan secara sistematis dan memperoleh hasil yang optimal.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang, yang terdiri dari 6 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 24 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81) Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2016) Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

3.4 Sumber dan Jenis Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020: 156) sumber data yang diperlukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara atau dokumen pendukung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari arsip kelurahan, laporan, struktur organisasi, data jumlah pegawai, serta buku, jurnal, dan peraturan yang berkaitan dengan penelitian.

3.4.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Konseptual Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai suatu konsep variabel yang digunakan dalam penelitian agar dapat diukur secara empiris. Definisi ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel penelitian sehingga tidak menimbulkan perbedaan penafsiran serta memudahkan dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel, yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel bebas (independent variable), serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependent variable). Variabel-variabel tersebut diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sesuai dengan konsep teori yang relevan.

Adapun masing- masing variabel yang akan diukur dan dijabarkan ke dalam beberapa indikator dalam table definisi operasional variabel sebagai berikut:

Table 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Varibel	Indikator	Kuisioner
Pengaruh Pelatihan (X1) Menurut Shierli Wijaya (2023)	Menurut Shierli Wijaya (2023) Pelatihan merupakan proses dalam meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang sedang dilakukan serta meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalani tanggung jawabnya saat mengemban sebuah jabatan atau fungsi di dalam divisi tertentu.	1.Jenis Pelatihan 2.Tujuan Pelatihan 3.Materi Pelatihan 4.Metode Pelatihan 5.Kualifikasi Pelatihan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Pengembangan Karir (X2) Menurut Achmad (2025)	Pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif program pengembangan karir yang diimplementasikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.	1.Perencanaan Karir 2.Pengembangan Karir Individu 3.Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM 4.Peran umpan balik terhadap kinerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kineja Pegawai (Y) Menurut Aprillianti & Aryata (2025)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Kerjasama Pegawai 5.Pengawas	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Data yang diolah

3.5.2 Definisi Konseptual Variabel

Menurut Sugiyono (2021), variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan (X). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2). Pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor strategis yang diduga mampu memengaruhi kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif.

Pelatihan (X1) didefinisikan sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan melalui kegiatan pembelajaran yang terencana dan berkesinambungan guna menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, pengembangan karir (X2) merupakan upaya organisasi dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, serta jenjang karir sesuai dengan potensi dan kinerja yang dimiliki.

Menurut Sugiyono (2021), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Dengan demikian, dalam penelitian ini kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel independen, yang selanjutnya dianalisis untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik, semua fenomena tersebut disebut sebagai variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2021), skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila digunakan dalam pengukuran akan

menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi Seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya sebagian variabel penelitian.

Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

3.7 Teknik Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data

3.7.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis dan diberikan kepada pegawai Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja yang mereka alami.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan jelas terkait pelaksanaan pelatihan, pengembangan karir, serta kinerja.

Wawancara dilakukan secara langsung kepada pihak yang dianggap memahami permasalahan penelitian, seperti lurah atau pegawai yang berwenang. Teknik wawancara ini bertujuan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh dari kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa arsip, laporan, struktur organisasi, serta data jumlah pegawai yang berkaitan dengan penelitian.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2015:110) adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menggunakan uji faktor atau r kritis, syarat yang digunakan adalah pearson correlation lebih besar dari r kritis 0,5, jika kurang dari 0,5 maka poin instrumen r correlation-nya dianggap gugur atau tidak dipakai. Standar uji validitas menggunakan angka 0,3, jika variabel di bawah poin tersebut maka variabel tidak valid.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran angka konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Menurut Huda (2016) Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier sederhana yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan adalah model yang bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) atau tidak. Uji tersebut dapat dirinci di bawah ini; antara lain sebagai berikut :

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Huda (2016) uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Jika residual terdistribusi normal dapat dilihat dengan nilai kritis (nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,05) maka dapat dicoba dengan metode lain supaya menunjukkan justifikasi normal. Tetapi jika hasil yang normal, maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu, melakukan transformasi data, melakukan training data *outliers* atau menambah data observasi. Transformasi dapat dilakukan ke dalam bentuk logaritma natural, akar kuadrat, *inverse*, atau bentuk yang lain tergantung dari bentuk kurva normalnya, apakah condong ke kiri, ke kanan, mengumpul di tengah atau menyebar ke samping kanan dan kiri (Huda, 2016).

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Huda (2016) adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Huda (2016) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Analisis regresi linier berganda digunakan setelah hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi skala interval. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan regresi linier berganda merupakan persamaan regresi yang menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Error (tingkat kesalahan)

3.10 Uji Hipotesis

Sugiyono (2017: 95) berpendapat hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Hipotesis adalah pernyataan sementara mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis menyatakan parameter populasi dari suatu variabel yang terdapat dalam populasi dan dihitung berdasarkan statistik sampel. Uji hipotesis hasil penyelidikan dengan data sampel diputuskan, apakah diterima/ditolak dengan cara pengukuran yang harus dilalui, yaitu:

3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Dimana:

- $t_{hitung} > t_{table} = H_0$ ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y, dan signifikan $0,00 \leq 0,05$
- $t_{hitung} < t_{table} = H_0$ diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y, dan signifikan $> 0,005$

3.10.2 Uji f (Simultan)

Uji F (simultan) adalah suatu analisis untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya, dalam melakukan pengujian pengaruh simultan ini, hal pertama yang dilakukan adalah dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Kriteria penerimaan atau penolakan H_0
 H_0 diterima apabila $F_{signifikan} > 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{table}$
 H_0 ditolak apabila $F_{signifikan} < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{table}$

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dikatakan sebagai pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kelurahan Mangga Besar merupakan salah satu kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Kelurahan ini terbentuk seiring dengan perkembangan wilayah administratif Kota Prabumulih setelah menjadi daerah otonom pada tahun 2001. Dalam perkembangannya, Kelurahan Mangga Besar terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui berbagai kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan.

Kelurahan Mangga Besar dipimpin oleh seorang lurah yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Camat. Tugas pokok kelurahan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pelayanan publik kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Mangga Besar beralamat di Jalan Mangga Baru No. 001 RT 013 RW 006, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih.

Selain menjalankan fungsi pemerintahan, Kelurahan Mangga Besar juga aktif melaksanakan berbagai program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Salah satu program yang dijalankan adalah Program Kampung Keluarga Berkualitas (Kampung KB) yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penguatan ketahanan keluarga, pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Program tersebut menunjukkan komitmen kelurahan dalam mendukung kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Mangga Besar

Berikut adalah Visi dan Misi yang dirancang untuk menciptakan Kelurahan Mangga Besar sebagai lingkungan yang harmonis, maju, dan berkelanjutan:

1. Visi:

Visi Kelurahan Mangga Besar (Prabumulih) adalah mewujudkan kelurahan yang Produktif, Sehat, Cerdas, Mandiri, Religius, Bermoral, Beretika, dan Berwawasan Lingkungan.

2. Misi:

1. Peningkatan Kualitas SDM: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, sehat, dan religius.
2. Peningkatan Tata Kelola: Mewujudkan tata kelola pemerintahan kelurahan yang profesional dan produktif.
3. Pemberdayaan Masyarakat: Mendorong kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan dan partisipasi aktif.
4. Lingkungan Hidup: Membangun lingkungan yang asri dan berwawasan lingkungan.



4.1.3 Pendekatan Penelitian

Dalam mewujudkan visi dan misinya, pegawai atau perangkat kelurahan yang berjumlah 30 orang. Yang terbagi di beberapa bidang yang terdiri dari:

1. Lurah

Lurah Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

2. Perangkat kelurahan

1. Sekretaris Lurah

Kedudukan dari Sekretaris Kelurahan yaitu sebagai staf pembantu Lurah dan pemimpin Sekretariat kelurahan sendiri. Tugasnya yaitu menjalankan administrasi Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan desa serta memberikan pelayanan administrasi kepada lurah. Sekreteraris Lurah dibantu beberapa staf administrasi.

2. Kepala Seksi

Kedudukan kepala seksi yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris Kelurahan dalam bidang tugasnya. Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan- kegiatan Sekretaris Lurah dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala Seksi di Kelurahan Mangga Besar ada 3 yaitu, Kepala Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial tiap bidang atau tiap seksi dibantu oleh beberapa staf administrasi perkantoran adapun Struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kelurahan Mangga Besar

4.1.3.1 Tugas dan Fungsi lurah

Dalam menjalankan tugas di Pemerintah Kelurahan seorang lurah mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai Lurah adapun tugas dan fungsi seorang Lurah sebagai berikut:

1. Menyusun Program kerja di tingkat Kelurahan.
2. Menyusun anggaran belanja Kelurahan.
3. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang berlaku.
4. Melaksanakan koordinasi dengan Kasi pada unit Kerja maupun SKPD/Instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya.
5. Mengatur dan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan.
6. Menyelenggarakan ketatausahaan kelurahan dalam menunjang kinerja organisasi.
7. Menyelenggarakan pelayanan umum kepada masyarakat sesuai peraturan yang berlaku.
8. Menyelenggarakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum untuk menunjang kegiatan masyarakat.
9. Menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan, kesejahteraan rakyat, pembinaan ketentraman dan ketertiban, serta ekonomi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
10. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan.
11. Memberikan penilaian dan memandatkan Sasaran Kinerja Pegawai.
12. Memberikan saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan.

4.1.3.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah

Sebagai Sekretaris Lurah memiliki tugas dan fungsi adapun tugas fungsi sekretaris Lurah sebagai berikut:

1. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan kesekretariatan.
2. Menyusun rencana anggaran belanja kesekretariatan.

3. Menghimpun dan mempelajari petunjuk teknis, peraturan perundang – undangan yang berlaku yang berhubungan dengan bidang tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja.
4. Mengatur dan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan.
5. Melaksanakan koordinasi dengan seksi-seksi pada unit kerja maupun SKPD/Instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya.
6. Menyelesaikan pelaksanaan tugas inventarisasi data kesekretariatan.
7. Melaksanakan ketatausahaan dan tertib administrasi.
8. Melaksanakan urusan umum, kepegawaian, keuangan untuk terwujudnya tertib administrasi.
9. Memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan.
10. Memberikan penilaian dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai
11. Memberikan saran, saran pendapat dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
12. Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan kepada atasan dan Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.3.3 Tugas dan Fungsi Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum

Pada seksi pemerintahan dan ketertiban umum tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan administrasi kependudukan, tata batas wilayah, dan pertanahan.
2. Menyusun program kerja di bidang Pemerintahan, keamanan, dan ketertiban.
3. Mengelola dan mengawasi tanah kas Desa/Kelurahan.
4. Membina politik dan meningkatkan partisipasi masyarakat.

4.1.3.4 Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Pada seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Kelurahan.
2. Membina swadaya gotong royong dan mendayagunakan teknologi tepat guna.
3. Mengevaluasi usulan rencana proyek pembangunan di Kelurahan.
4. Melaporkan perkembangan ekonomi, pertanian, dan perindustrian.

4.1.3.5 Tugas dan Fungsi Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

Pada seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan teknis pelayanan administrasi (nikah, talak, cerai, rujuk, kelahiran, kematian).
2. Melaksanakan penyuluhan dan memotivasi partisipasi warga.
3. Mengelola pembangunan sarana prasarana, PAUD, kesehatan (Posyandu), dan lingkungan hidup.
4. Memberdayakan lembaga desa seperti PKK dan Karang Taruna.

4.2 Data dan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui reaksi pegawai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, Maka peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 30 orang pegawai yang menjadi sample penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 30 orang berdasarkan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Pegawai berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-30	20	66,7%
31-40	4	13,3%
>40	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan dan kuisioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas responden dengan usia 20-30 tahun dengan tingkat persentase 66,7 % atau sebanyak 20 orang. Untuk pegawai dengan usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 13,3 %, sedangkan pegawai dengan usia > 40 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 20%, Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia dari 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan karena pada usia 20-30 tahun pegawai tergolong produktif untuk bekerja.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	8	26,7%
Perempuan	22	73,3%
Total	30	100%

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan dan kuisioner tahun 2026

Berdasarkan dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data tersebut di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi Perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 73,3 % dan pegawai laki-laki sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 26,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih dominan untuk bekerja.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase(%)
SMA	16	53,3 %
DIII	3	10 %
S1	10	33,3 %
S2	1	3,3 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 16 orang atau 53,3%. Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 33,3%, DIII sebanyak 3 orang atau 10,0%, dan S2 sebanyak 1 orang atau 3,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA, sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih memiliki latar belakang pendidikan menengah atas.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau untuk menggambarkan seberapa lama masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
6-10	19	63,3%
>10	11	36,7%
Total	30	100%

Dari data tersebut di atas terlihat bahwa mayoritas lama bekerja responden di dominasi masa kerja >10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 orang tingkat presentase 36,7 % dan responden 6-10 tahun yang berjumlah 19 orang tingkat presentase 63,3 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara mempunyai masa kerja dengan rentang 6-10 tahun Yang berarti hal ini menggambarkan pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Prabumulih Utara sudah banyak berpengalaman dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih baik.

4.2.2 Analisis Pegawai Terhadap Kuesioner

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, penulis melakukan analisis terhadap variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian.

Adapun kategori penilaian tanggapan responden adalah sebagai berikut:

1,00–1,80 = Sangat rendah atau sangat buruk

1,81–2,60 = Rendah atau buruk

2,61–3,40 = Sedang atau cukup

3,41–4,20 = Baik atau tinggi

4,21–5,00 = Sangat baik atau sangat tinggi

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif diperoleh berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden dari setiap indikator yang diajukan dalam kuesioner.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Hasil tanggapan responden terhadap Pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini;

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (n=30)

Karyawan	Frekuensi										Total		x1
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pertanyaan 1	18	90	11	44	1	3	0	0	0	0	30	137	4,57
Pertanyaan 2	18	90	9	36	3	9	0	0	0	0	30	135	4,5
Pertanyaan 3	13	65	15	60	2	6	0	0	0	0	30	131	4,37
Pertanyaan 4	14	70	15	60	1	3	0	0	0	0	30	133	4,43
Pertanyaan 5	15	75	13	52	2	6	0	0	0	0	30	133	4,43
Pertanyaan 6	14	70	15	60	1	3	0	0	0	0	30	133	4,43
Pertanyaan 7	11	55	16	64	3	6	0	0	0	0	30	125	4,16
Pertanyaan 8	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
Pertanyaan 9	14	70	16	64	0	0	0	0	0	0	30	134	4,47
Pertanyaan 10	14	70	16	64	0	0	0	0	0	0	30	134	4,47
Σ Total Nilai Rata - rata													4,44

Sumber data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih sebesar 4,44. Nilai tersebut berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan di lingkungan Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung peningkatan kemampuan serta kinerja pegawai.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Perkembangan Karir

Hasil tanggapan responden terhadap Perkembangan karir dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Perkembangan karir (n=30)

Karyawan	Frekuensi										Total		X2
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pertanyaan 1	10	50	20	80	0	0	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 2	10	50	20	80	0	0	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 3	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
Pertanyaan 4	10	50	20	80	0	0	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 5	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,33
Pertanyaan 6	7	35	21	84	2	6	0	0	0	0	30	125	4,17
Pertanyaan 7	9	45	20	80	1	3	0	0	0	0	30	131	4,37
Pertanyaan 8	19	95	11	44	0	0	0	0	0	0	30	139	4,63
Pertanyaan 9	11	55	18	72	1	3	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 10	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,33
Σ Total Nilai Rata - rata													4,37

Sumber data yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih sebesar 4,37. Nilai tersebut berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap pengembangan karir yang diterapkan di lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memperoleh kesempatan yang baik dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, serta jenjang karir, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (n=30)

Karyawan	Frekuensi										Total		Y
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pertanyaan 1	12	60	18	72	0	0	0	0	0	0	30	132	4,4
Pertanyaan 2	11	55	19	76	0	0	0	0	0	0	30	131	4,37
Pertanyaan 3	14	70	16	66	0	0	0	0	0	0	30	134	4,47
Pertanyaan 4	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
Pertanyaan 5	15	75	15	60	0	0	0	0	0	0	30	135	4,5
Pertanyaan 6	14	70	16	66	0	0	0	0	0	0	30	134	4,47
Pertanyaan 7	12	60	16	66	2	6	0	0	0	0	30	130	4,33
Pertanyaan 8	11	55	17	68	2	6	0	0	0	0	30	129	4,3
Pertanyaan 9	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
Pertanyaan 10	15	75	15	60	0	0	0	0	0	0	30	135	4,5
Σ Total Nilai Rata - rata													4,42

Sumber data yang diolah, 2026(SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih sebesar 4,42. Nilai tersebut berada pada kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih telah berjalan dengan baik, baik dari segi kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2015:110), uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation dengan membandingkan nilai r hitung dan r kritis. Instrumen dinyatakan valid

apabila nilai pearson correlation lebih besar dari 0,5, sedangkan nilai di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid atau gugur.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

No Item	r hitung	r table	Keterangan
P1	524	0,361	valid
P2	462	0,361	valid
P3	415	0,361	valid
P4	539	0,361	valid
P5	486	0,361	valid
P6	617	0,361	valid
P7	417	0,361	valid
P8	503	0,361	valid
P9	461	0,361	valid
P10	574	0,361	valid

Sumber: data yang diolah 2026 (spss 26)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.8, variabel pelatihan (X₁), menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari P1 sampai P10 memiliki nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sebesar (0,361). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan signifikan dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel pelatihan mampu mengukur

variabel yang diteliti secara tepat sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Perkembangan Karir (X₂)

No Item	r hitung	r table	Keterangan
P1	811	0,361	Valid
P2	751	0,361	Valid
P3	555	0,361	Valid
P4	791	0,361	Valid
P5	725	0,361	Valid
P6	762	0,361	Valid
P7	674	0,361	Valid
P8	446	0,361	Valid
P9	728	0,361	Valid
P10	661	0,361	Valid

Sumber: data yang diolah 2026 (spss 26)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.9, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Perkembangan Karir (X₂), yaitu P1 sampai dengan P10, memiliki nilai r hitung > nilai r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Perkembangan Karir (X₂) secara tepat dan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan signifikan dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	r hitung	r table	Keterangan
P1	580	0,361	Valid
P2	748	0,361	Valid
P3	684	0,361	Valid
P4	579	0,361	Valid
P5	614	0,361	Valid
P6	614	0,361	Valid
P7	659	0,361	Valid
P8	690	0,361	Valid
P9	694	0,361	Valid
P10	590	0,361	Valid

Sumber: data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), mulai dari P1 sampai dengan P10, memiliki nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha, dengan kriteria nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 sehingga instrumen

dinyatakan reliabel dan layak digunakan. Hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,655	10

Sumber: data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari seluruh variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Variabel (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,655 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen penelitian pada variabel tersebut dinyatakan reliabel atau handal, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Perkembangan Karir (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	10

Sumber: data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan pada table 4.12 diatas hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha pada tabel ialah $0,876 > 0,60$ dengan jumlah 10 item pernyataan, maka variabel Perkembangan Karir (X₂) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,843	10

Sumber: data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan pada table 4.13 diatas hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha pada tabel ialah $0,843 > 0,60$ dengan jumlah 10 item pernyataan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Huda (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan pada nilai residual, bukan pada masing-masing variabel. Normalitas data dapat dilihat melalui nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,05. Jika data belum berdistribusi normal.

Tabel 4.14

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95347645
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,063
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data yang diolah 2026 (SPSS 26)

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

cLilliefors Significance Correction.

d This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel di atas, diketahui jumlah data penelitian (N) sebanyak 30 data. Nilai rata-rata (Mean) residual sebesar 0,0000000 dan nilai standar deviasi sebesar 0,95347645. Selanjutnya diperoleh nilai Test Statistic sebesar 0,100 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

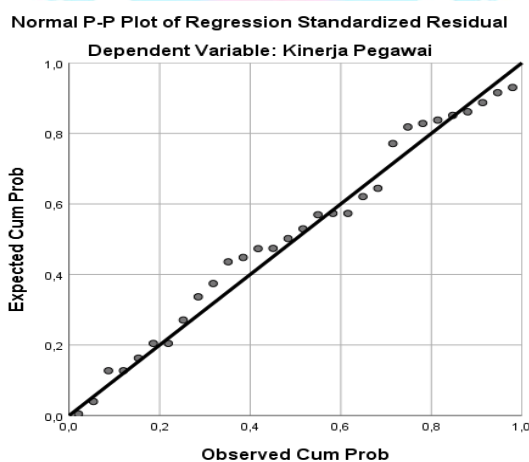
Perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan membandingkan distribusi data residual penelitian dengan distribusi normal. Nilai Most Extreme Differences Absolute sebesar 0,100 menunjukkan selisih terbesar antara distribusi data aktual dengan distribusi normal teoritis. Kemudian nilai tersebut digunakan untuk menghasilkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Karena hasil signifikansi melebihi batas ketentuan 0,05, maka penyebaran data dianggap mengikuti distribusi normal.

Pengujian dengan menggunakan grafik P-P Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran titik-titik disekitar garis diagonal pada gambar P-P Plot.

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas dengan P-P Plot:

1. Data dapat dikatakan berdistribusi Normal jika data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas dengan metode P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji normalitas menggunakan Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Multikolineritas

Menurut Huda (2016) adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,362	2,986		2,130	,042		
	Pelatihan	-,031	,049	-,034	-,631	,533	,995	1,005
	Perkembangan	,900	,051	,961	17,608	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan perkembangan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,995 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,005.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolineritas adalah:

Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolineritas.

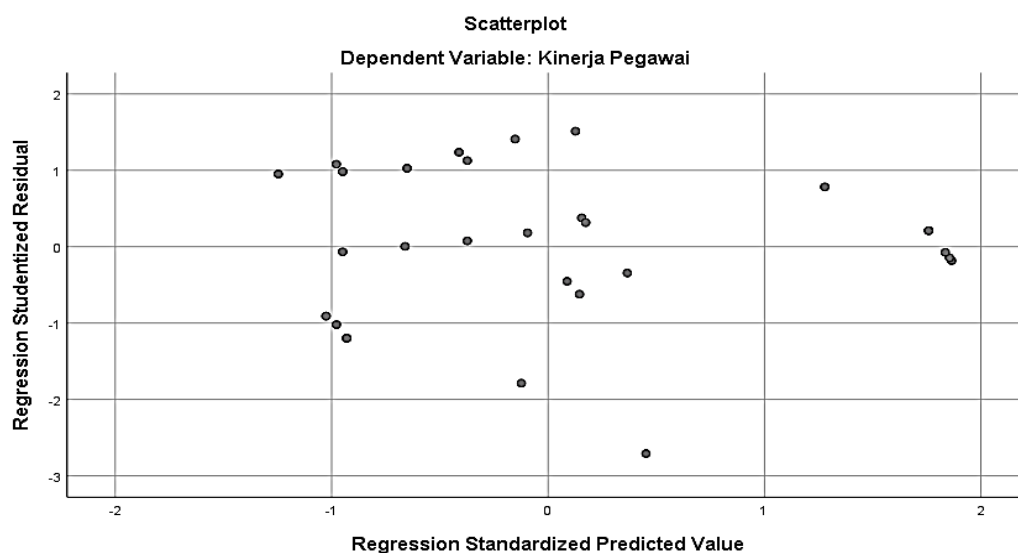
Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolineritas.

Karena nilai Tolerance pada masing-masing variabel sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Heteroskedastisitas

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Huda (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual tetap atau disebut homoskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode scatter plot dengan melihat pola titik pada grafik antara ZPRED dan SRESID. Apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Hasil Heteroskedastisitas

Sumber: data yang diolah, 2026(SPSS 2026)

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Penyebaran titik juga tidak membentuk pola yang teratur.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot adalah:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Karena pada grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari Pelatihan (X1) dan Perkembangan (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 26, maka diperoleh hasil yang tertera pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,362	2,986		2,130	,042		
	Pelatihan	-,031	,049	-,034	-,631	,533	,995	1,005
	Perkembangan	,900	,051	,961	17,608	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data yang diolah 2026(SPSS 26)

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada kolom Unstandardized Coefficients B di atas, maka model persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 6.362 - 0.031 X_1 + 0.900 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 6,362 Nilai konstanta positif sebesar 6,362 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan (X₁) dan Perkembangan (X₂) diasumsikan konstan atau bernilai nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 6,362 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (b₁) sebesar -0,031. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai cenderung berarah negatif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan diikuti perubahan sebesar -0,031 pada variabel kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Namun, berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hubungan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Regresi Variabel Perkembangan (b_2) = 0,900 Nilai koefisien regresi variabel Perkembangan bernilai positif sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Perkembangan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,900 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Analisis uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada Tabel 4.16 dengan taraf $\alpha = 0,05$:

1. Variabel Pelatihan (X_1): Memiliki nilai t hitung = -0,631 dan Sig. 0,533 > 0,05. Maka, H_1 ditolak, yang berarti Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Perkembangan (X_2): Memiliki nilai t hitung = 17,608 dan Sig. 0,000 < 0,05. Maka, H_2 diterima, yang berarti Perkembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat asumsi klasik, dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF):

1. Kedua variabel (X_1 dan X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,995, yang mana nilai ini lebih besar dari 0,10 ($0,995 > 0,10$).
2. Kedua variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,005, yang mana nilai ini jauh lebih kecil dari 10 ($1,005 < 10$).

Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga data layak dan valid untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji-t (Parsial)

Uji-t atau uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi dari hasil pengolahan data.

1. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.17

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,362	2,986		2,130	0,042
	Pelatihan	-0,031	0,049	-0,034	-0,631	0,533
	Perkembangan	0,900	0,051	0,961	17,608	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: data yang diolah, 2026 (SPSS 26)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi pada taraf 5% (0,05).

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar -0,631 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,533 $> 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Seber Mangampang *et al* (2024) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian sebelumnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, terutama pengembangan karir, dibandingkan oleh Pelatihan yang diterapkan oleh pimpinan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 17,608 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan
2. jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Diperoleh dengan $df = n-k-1 = (\text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1)$ $df = 30-2-1 = 27$ $\alpha = 0,05$. Diperoleh nilai F tabel sebesar 4,21. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288,223	2	144,112	119,441	,000 ^b
Residual	32,577	27	1,207		
Total	320,800	29			

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 119,441 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	0,898	0,891	1,098
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variabel: Y				

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2), dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Semakin besar nilai koefisien

determinasi, maka semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,898 atau sebesar 89,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,891 yang menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah sampel penelitian, variabel pelatihan dan pengembangan karir tetap memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa variabel pelatihan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar -0,031. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,031 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,631 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar 0,533 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Seber Mangampang *et al* (2024) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai secara optimal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh materi pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang kurang efektif, ataupun kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,900 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung sebesar 17,608 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pengembangan karir yang baik dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kemampuan kerja, serta mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

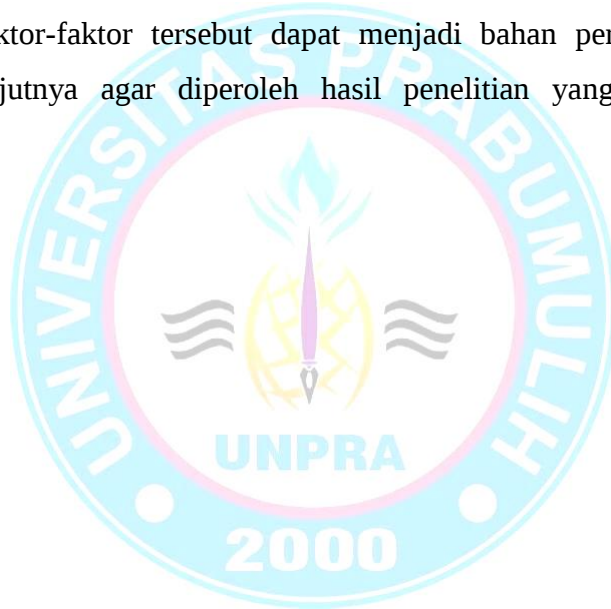
4.7.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 119,441 lebih besar dari F tabel sebesar 4,21 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal

ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kompensasi. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,631 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi $0,533 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 17,608 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 119,441 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,891 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 89,1%.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis data dan jawaban pegawai dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Objek Penelitian

Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih diharapkan dapat terus meningkatkan program pengembangan karir serta mengevaluasi pelatihan secara berkala guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas jumlah sampel dan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, et al. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–56.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amalia, R., & Sungkono. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 112–123.
- Aprillianti, S., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 30–41.
- Chayaning, et al. (2024). Pengembangan Karir dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 55–66.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Fenska, et al. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 88–99.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huda, N. (2016). *Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novia, et al. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 67–76.
- Pongoh, et al. (2021). Indikator Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 4(1), 15–26.

- Pramono, & Handini. (2020). Analisis Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 90–101.
- Sarah, et al. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 40–52.
- Seber Mangampang, et al. (2024) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Shierli, W. (2024). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Modern*, 9(2), 70–82.
- Simamora, H., et al. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarifah, et al. (2024). Jenis-Jenis Pelatihan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan SDM*, 8(1), 22–34.



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Prabumulih, 29 Januari 2026

Nomor : 139 /MNI /FEB/ UNPRA/1/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin
 Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Lurah Mangga Besar Kota Prabumulih
 di
 Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Risky Juli Yanti
NIM	: 2022110075
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dilingkungan Pemerintahan Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.



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: unp@unpra.ac.id



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KELURAHAN MANGGA BESAR**

Jalan Mangga Baru Nomor 01 RT 13 RW.06 Kel. Mangga Besar Kec. Prabumulih Utara
PRABUMULIH – SUMATERA SELATAN 31125

Prabumulih, 09 Februari 2026

Kepada Yth.

Kepala Universitas Prabumulih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di-

Prabumulih

Nomor : 800/ 31 /LXVII/II/2026

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : Pemberitahuan Izin Penelitian dan
Pengambilan Data di
Kelurahan Mangga Besar

Menindaklanjuti surat nomor : 139/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026 tanggal 29 Januari 2026
Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data di Kantor Lurah Mangga Besar
dengan Daftar Alokasi Mahasiswa di bawah ini

No	Nama	NIM	Kompetensi
1	RISKY JULI YANTI	2022110075	MANAJEMEN

Dengan ini kami sampaikan bahwa Siswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Kelurahan Mangga Besar dalam bidang Pengambilan Data yang meliputi pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Lurah Mangga Besar.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

An. LURAH MANGGA BESAR

Sekretaris


IDA LAINI, SE
NIP.197501312006042009

NO	NAMA	JABATAN
1	ASNILIATY, S.Si,M.Si	LURAH
2	IDA LAINI, SE	SEKRTARIS LURAH
3	DWI KURNIAWATI, ST	Penelaah Teknis Kebijakan
4	MASAYU ROMADHONA, SE	kasi pemerintahan dan ketertiban umum
5	NURHAYATI, SE	kasi pelayanan umum dan kesejahteraan umum
6	OKTORANO, ST	kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat
7	FITRI JUNIATI, SE	Staf Kelurahan Mangga Besar
8	EMILDAWATI, ST	Staf Kelurahan Mangga Besar
9	NUR AZIZA, S.E	Staf Kelurahan Mangga Besar
10	DEA AGUSTINA, SH	Staf Kelurahan Mangga Besar
11	DEA NOPRIANI, S.E	Staf Kelurahan Mangga Besar
12	OKKY WILIANTORO, A.Md	Staf Kelurahan Mangga Besar
13	JUWITA PURNAMA SARI, A.Md.Kom	Staf Kelurahan Mangga Besar
14	RACHMA YULITA	Staf Kelurahan Mangga Besar
15	SRY NURYANI	Staf Kelurahan Mangga Besar
16	SANDRA OKTAVIANI	Staf Kelurahan Mangga Besar
17	YANTI SUHARENI	Staf Kelurahan Mangga Besar

18	HENDRI	Staf Kelurahan Mangga Besar
19	RIKA SUSANTI	Staf Kelurahan Mangga Besar
20	MEJI ISMER	Staf Kelurahan Mangga Besar
21	ANITA	Staf Kelurahan Mangga Besar
22	WINGKI WIJAYA	Staf Kelurahan Mangga Besar
23	RAMADHON	Staf Kelurahan Mangga Besar
24	HAMZAAMIR	Staf Kelurahan Mangga Besar
25	DIAN NOVITA SARI	Staf Kelurahan Mangga Besar
26	HERRY YADI	Staf Kelurahan Mangga Besar
27	YHOPA PUSPITA SARI	Staf Kelurahan Mangga Besar
28	MISRIANI	Staf Kelurahan Mangga Besar
29	NOVA KAMAYA	Staf Kelurahan Mangga Besar
30	RISKA AMALIA	Staf Kelurahan Mangga Besar

KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN MANGGA
BESAR KOTA PRABUMULIH

Yth. Bapak /Ibu Pegawai di Kantor Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih

Di tempat,

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizky Juli Yanti

NIM : 2022110075

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih”. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu saudara untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban dari bapak/ibu saudara berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai persyaratan penyelesaian studi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih. Saya sangat mengharapkan bapak/ibu berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiannya. Demikian atas kerjasama dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terimakasih.

Prabumulih, april 2026

Rizky Juli Yanti

KUESIONER PENELITIAN

" PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN MANGGA BESAR KOTA PRABUMULIH"

Nama Pegawai :

No. Pegawai :

I. Karakteristik Pegawai

1. Jenis kelamin

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

2. Umur

☐ 20-25 ☐ 31-35

☐ >40

☐ 26-30 ☐ 36-40

3. Lama Bekerja

☐ 5 Tahun

☐ 6-10 Tahun

☐ > 10 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SMA ☐ D3

☐ S1

☐ S2

II. Keterangan pilihan jawaban

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat tidak setuju

III. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut anda dan berikan tanda checklist (✓).
2. Jika terjadi salah pengisian, berilah tanda (X) pada jawaban yang salah tersebut

Pengaruh Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
2.	Jenis pelatihan yang saya ikuti membantu meningkatkan kemampuan kerja saya.					
3.	Pelatihan membantu saya memahami standar kerja yang diharapkan.					
4.	Pelatihan memiliki tujuan yang terukur dan mudah dipahami.					
5.	Materi pelatihan membantu meningkatkan kualitas hasil kerja saya.					
6.	Materi yang diberikan mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.					
7.	Rekomendasi pimpinan dalam pemilihan peserta pelatihan sudah tepat.					
8.	Peserta pelatihan dipilih berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.					
9.	Peserta pelatihan dipilih berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.					
10.	Pelatihan menggunakan metode yang interaktif antara instruktur dan peserta.					

Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menetapkan target karir yang ingin dicapai dalam beberapa tahun ke depan.					
2.	Saya menetapkan target karir yang ingin dicapai dalam beberapa tahun ke depan.					
3.	Saya bertanggung jawab atas perkembangan karir saya sendiri.					
4.	Saya mengikuti pelatihan atau pendidikan untuk mendukung karir saya.					
5.	Perusahaan menyediakan pelatihan yang mendukung perkembangan karir saya.					
6.	Atasan memberikan bimbingan dalam pengembangan karir saya.					
7.	Umpan balik dari atasan membantu meningkatkan kinerja saya.					
8.	Saya menggunakan umpan balik sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja					
9.	Instansi memiliki program pengembangan karir yang jelas.					
10.	Komunikasi antara pegawai dan manajemen terkait pengembangan karir berjalan dengan baik.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
2.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.					
4.	Saya mampu menjaga produktivitas kerja.					
5.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
6.	Saya disiplin terhadap waktu kerja.					
7.	Mampu berkerja sama dengan rekan kerja dalam tim.					
8.	Saling mendukung antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
9.	Kinerja tetap terjaga meskipun tanpa pengawasan tugas.					
10.	Mematuhi standar dan prosedur kerja yang ditetapkan.					

STRUKTUR PEGAWAI
KELURAHAN MANGGA BESAR
KOTA PRABUMULIH



Tabulasi

NO	Pelatihan (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
6	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	43
7	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41
8	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	42
9	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
10	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	43
11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
12	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
13	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
14	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
15	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
16	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
17	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
18	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	43
19	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
20	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
24	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	45
25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
28	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
Nilai	137	135	131	133	133	133	##	136	134	134	1334

No	Pengembangan Karir (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
6	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
7	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
8	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
11	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
12	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	42
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
23	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Nilai	130	130	136	130	129	125	128	139	130	129	1306

No	Kinerja Pegawai (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
6	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
7	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
8	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	41
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
10	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
11	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
13	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
23	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Nilai	132	131	134	133	135	134	130	129	133	135	1326

Uji Validitas X1

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	totalx1
p1	Pearson Correlation	1	0,373	0,238	0,196	0,073	0,242	0,000	0,254	0,200	0,018	,524**
	Sig. (2-tailed)		0,051	0,223	0,319	0,710	0,215	1,000	0,192	0,307	0,926	0,004
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p2	Pearson Correlation	0,373	1	0,086	0,047	0,127	0,186	-0,124	0,210	0,053	0,212	,462*
	Sig. (2-tailed)	0,051		0,664	0,812	0,519	0,342	0,529	0,284	0,791	0,279	0,013
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p3	Pearson Correlation	0,238	0,086	1	0,008	0,102	0,074	0,046	0,234	0,042	0,203	,415*
	Sig. (2-tailed)	0,223	0,664		0,970	0,607	0,707	0,816	0,231	0,832	0,301	0,028
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p4	Pearson Correlation	0,196	0,047	0,008	1	0,070	0,261	0,329	0,064	,501**	0,296	,539**
	Sig. (2-tailed)	0,319	0,812	0,970		0,722	0,180	0,087	0,746	0,007	0,126	0,003
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p5	Pearson Correlation	0,073	0,127	0,102	0,070	1	0,235	-0,068	,405*	-0,012	,501**	,486**
	Sig. (2-tailed)	0,710	0,519	0,607	0,722		0,229	0,729	0,033	0,950	0,007	0,009
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p6	Pearson Correlation	0,242	0,186	0,074	0,261	0,235	1	0,301	0,254	0,309	0,238	,617**
	Sig. (2-tailed)	0,215	0,342	0,707	0,180	0,229		0,120	0,192	0,109	0,222	0,000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p7	Pearson Correlation	0,000	-0,124	0,046	0,329	-0,068	0,301	1	0,056	,424*	0,114	,417*
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,529	0,816	0,087	0,729	0,120		0,776	0,025	0,564	0,027
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p8	Pearson Correlation	0,254	0,210	0,234	0,064	,405*	0,254	0,056	1	-0,215	0,289	,503**
	Sig. (2-tailed)	0,192	0,284	0,231	0,746	0,033	0,192	0,776		0,272	0,136	0,006
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p9	Pearson Correlation	0,200	0,053	0,042	,501**	-0,012	0,309	,424*	-0,215	1	0,062	,461*
	Sig. (2-tailed)	0,307	0,791	0,832	0,007	0,950	0,109	0,025	0,272		0,754	0,014
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
p10	Pearson Correlation	0,018	0,212	0,203	0,296	,501**	0,238	0,114	0,289	0,062	1	,574**
	Sig. (2-tailed)	0,926	0,279	0,301	0,126	0,007	0,222	0,564	0,136	0,754		0,001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
totalx1	Pearson Correlation	,524**	,462*	,415*	,539**	,486**	,617**	,417*	,503**	,461*	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,013	0,028	0,003	0,009	0,000	0,027	0,006	0,014	0,001	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha

N of Items

0,655

10

Uji Validitas X2

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	totalx2
p1	Pearson Correlation	1	,700**	,378*	,550**	,483**	,452*	,598**	0,098	,745**	,603**	,811**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,039	0,002	0,007	0,012	0,000	0,607	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,700**	1	0,236	,700**	,483**	,452*	,598**	0,098	,482**	,483**	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,209	0,000	0,007	0,012	0,000	0,607	0,007	0,007	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,378*	0,236	1	0,236	,365*	,427*	0,226	,397*	,456*	0,137	,555**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,209		0,209	0,047	0,019	0,229	0,030	0,011	0,471	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	,550**	,700**	0,236	1	,603**	,587**	,598**	,391*	,482**	,362*	,791**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,209		0,000	0,001	0,000	0,032	0,007	0,049	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	,483**	,483**	,365*	,603**	1	,600**	0,289	,390*	0,318	,417*	,725**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,007	0,047	0,000		0,000	0,122	0,033	0,087	0,022	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,452*	,452*	,427*	,587**	,600**	1	,582**	0,243	,515**	,382*	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,012	0,019	0,001	0,000		0,001	0,196	0,004	0,037	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,598**	,598**	0,226	,598**	0,289	,582**	1	0,126	,404*	0,289	,674**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,229	0,000	0,122	0,001		0,507	0,027	0,122	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	0,098	0,098	,397*	,391*	,390*	0,243	0,126	1	0,086	0,272	,446*
	Sig. (2-tailed)	0,607	0,607	0,030	0,032	0,033	0,196	0,507		0,652	0,147	0,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	,745**	,482**	,456*	,482**	0,318	,515**	,404*	0,086	1	,529**	,728**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,011	0,007	0,087	0,004	0,027	0,652		0,003	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	,603**	,483**	0,137	,362*	,417*	,382*	0,289	0,272	,529**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,471	0,049	0,022	0,037	0,122	0,147	0,003		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
totalx2	Pearson Correlation	,811**	,751**	,555**	,791**	,725**	,762**	,674**	,446*	,728**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,014	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha

N of Items

0,843

10

Uji Validitas Y

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	totaly
p1	Pearson Correlation	1	0,330	0,296	0,296	0,240	,383*	,496**	0,190	0,353	0,186	,580**
	Sig. (2-tailed)		0,080	0,119	0,119	0,209	0,041	0,006	0,324	0,060	0,333	0,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p2	Pearson Correlation	0,330	1	0,367	,513**	0,315	0,315	,547**	,476**	,569**	,411*	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,080		0,050	0,004	0,096	0,096	0,002	0,009	0,001	0,027	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p3	Pearson Correlation	0,296	0,367	1	0,024	,378*	,378*	,404*	,697**	,369*	,455*	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,050		0,901	0,043	0,043	0,030	0,000	0,049	0,013	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p4	Pearson Correlation	0,296	,513**	0,024	1	0,239	0,239	0,289	0,113	,510**	,593**	,579**
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,004	0,901		0,211	0,211	0,128	0,560	0,005	0,001	0,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p5	Pearson Correlation	0,240	0,315	,378*	0,239	1	,586**	0,134	,425*	,449*	0,243	,614**
	Sig. (2-tailed)	0,209	0,096	0,043	0,211		0,001	0,488	0,021	0,014	0,204	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p6	Pearson Correlation	,383*	0,315	,378*	0,239	,586**	1	0,134	0,193	,449*	,381*	,614**
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,096	0,043	0,211	0,001		0,488	0,317	0,014	0,041	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p7	Pearson Correlation	,496**	,547**	,404*	0,289	0,134	0,134	1	,568**	,448*	0,095	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,002	0,030	0,128	0,488	0,488		0,001	0,015	0,625	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p8	Pearson Correlation	0,190	,476**	,697**	0,113	,425*	0,193	,568**	1	0,269	,389*	,690**
	Sig. (2-tailed)	0,324	0,009	0,000	0,560	0,021	0,317	0,001		0,159	0,037	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p9	Pearson Correlation	0,353	,569**	,369*	,510**	,449*	,449*	,448*	0,269	1	0,111	,694**
	Sig. (2-tailed)	0,060	0,001	0,049	0,005	0,014	0,014	0,015	0,159		0,566	0,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
p10	Pearson Correlation	0,186	,411*	,455*	,593**	0,243	,381*	0,095	,389*	0,111	1	,590**
	Sig. (2-tailed)	0,333	0,027	0,013	0,001	0,204	0,041	0,625	0,037	0,566		0,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
totaly	Pearson Correlation	,580**	,748**	,684**	,579**	,614**	,614**	,659**	,690**	,694**	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

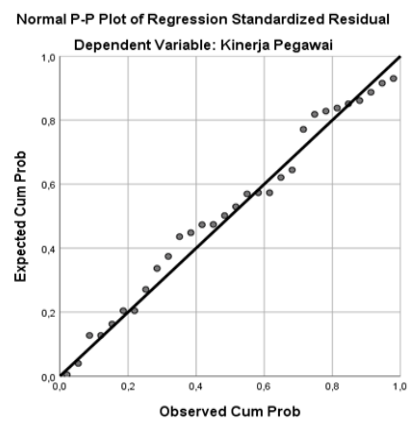
0,843

10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95347645
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,063
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}



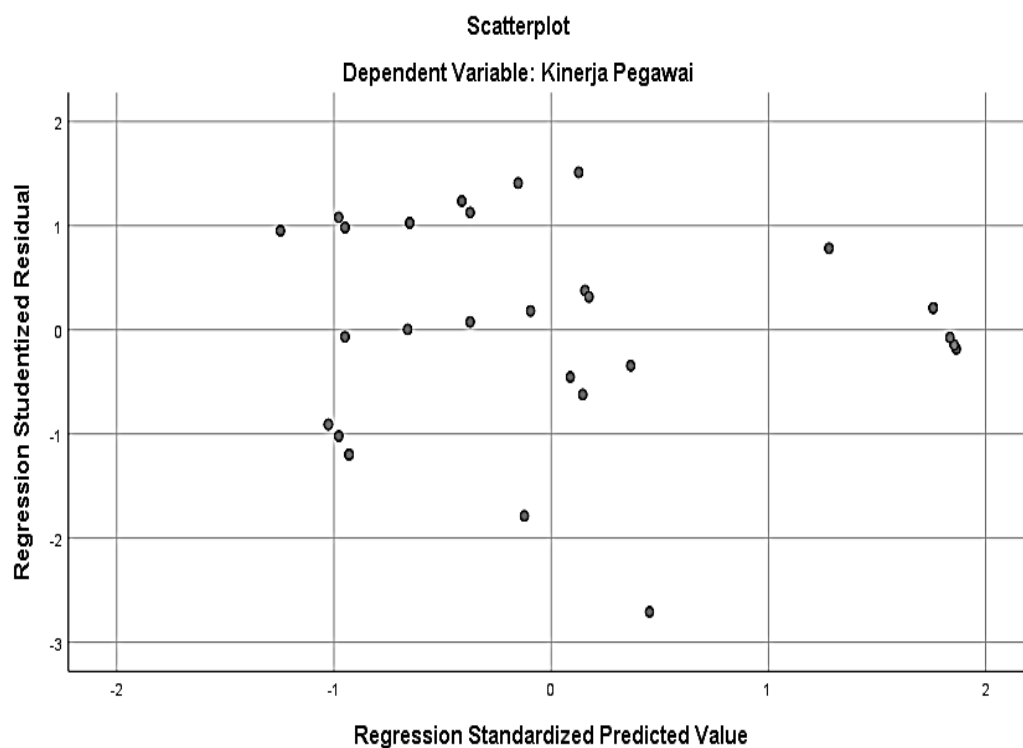
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,362	2,986		2,130	,042		
	Pelatihan	-,031	,049	-,034	-,631	,533	,995	1,005
	Perkembangan	,900	,051	,961	17,608	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas



Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,362	2,986		2,130	,042		
	Pelatihan	-,031	,049	-,034	-,631	,533	,995	1,005
	Perkembangan	,900	,051	,961	17,608	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Eror	Beta		
1	(Constant)	6,362	2,986		2,130	0,042
	Pelatihan	-0,031	0,049	-0,034	-0,631	0,533
	Perkembangan	0,900	0,051	0,961	17,608	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288,223	2	144,112	119,441	,000 ^b
Residual	32,577	27	1,207		
Total	320,800	29			

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	0,898	0,891	1,098
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variabel: Y				



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
26/11/2015	BAB I	- perbaiki cover dan judul yang sesuai pengujiannya		
	BAB II	- pendahuluan dijelaskan lebih dahulu secara pokok baru mengerucut ke arah tempat penelitian		
27/11/2015	BAB II	- Bagaitam terdapat fenomena yang terjadi di tempat objek penelitian		
28/11/2015	BAB I	- All lanjut bab II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/ AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
 NIM : 2022110075
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11/2015	bab II	- tambahkan jurnalnya jangan bolong-bolong	Al	
	bab II	- teori yang digunakan kalau dari jurnal 2020 paling lama	Al	
15/11/2015	bab II	- tambahkan jenis-jenis pelatihannya	Al	
21/11/2015	bab I	- kerangka pemikirannya perbaiki - Al	Al	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/2025	BAB III	- perbaiki isi awal sampulnya di jelaskan berapa jumlah nya	Al	
	BAB I	- Perbaiki Penulisan Rumus masalah yang diberikan Seharusnya dengan apa	Al	
29/2025	BAB I	- perbaiki isi awal sampul yang lebih menarik	Al	
		- ACR lanjut ke lampiran	Al	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
 NIM : 2022110075
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I/II : Amandin, S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/6-2016	BAB IV	- Perbaiki lagi hasil ada kejaran fungsi propi tempat pendirian, dan penulisan mau belum kesempurnaan		
	BAB IV	- Tanggapan Rapor tidak sesuai dengan jumlah sampel yang diketahui pada penelitian.		
	BAB IV	- Grafik untuk uji nya masih kurang detail atau tambahan.		
11/8-2016	BAB IV	- ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I/II

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I/II : Amandin, S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/2026 10/06	Bab V	- perbaiki lagi di kesimpulan yang diambil di bab IV yang hasil dari itu ya		
	Bab IV	- perbaiki saran jika ada yang kurang sesuai saya dan ipat		
19/2026 06	Bab VI	- Ake		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I/II

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

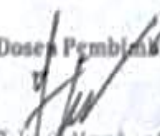
NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap S.E.I, M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/2021	bab 1	- perhatikan penulisan bab 2 ng - perhatikan rumusan dan rumus penulisan	f	
25/2021	bab 1	Acc.	f	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUP TK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANS

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/10/2021	bab 1	- format penulisan pemerintahan, dan penulisan tabel.		
11/10/2021	bab 1	- format penulisan tabel.		
12/10/2021	bab 1	- format penulisan tabel.		
		Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Denhard, S.E., M.M.
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

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



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANS

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I/II : Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/2016 5	bab IV	- perbaikan huruf kapital - perbaikan 4.1.2. - perbaikan gambar 4.1 - perbaikan penulisan nama instansi - perbaikan tabel disisi pedoman		
02/20 5	bab IV	ACE.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I/II

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



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

NAMA MAHASISWA : Risky Juli Yanti
NIM : 2022110075
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kelurahan Mangga Besar Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I/II : Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/02/2026 16	bab V	- perbaikan penulisan paragraf - Rapsan Lektorat bab untuk bab pidang diler		
21/20 16	bab V	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

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

Dosen Pembimbing I/II

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





Penulis bernama Risky Juli Yanti, lahir pada tanggal 29 Juli 2003 di Prabumulih, Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak ke-7 dari tujuh bersaudara, dari pasangan Bapak Ahmad Yani dan Ibu Susmiharti. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di SD Negeri 33 Prabumulih dan menyelesaikannya pada jenjang sekolah dasar. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Prabumulih. Setelah menyelesaikan pendidikan tingkat menengah pertama, penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Prabumulih dengan jurusan Administrasi

Perkantoran hingga lulus. Pada tahun 2022, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Dengan semangat dan kerja keras, penulis berhasil menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Penulis berharap hasil penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Prabumulih"