

ASLI

30 / 4 2024

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS SOSIAL
KECAMATAN SUKABANGUN PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

OCHA ANDINI

01011382025177

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

ASLI

80/4 2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS SOSIAL KECAMATAN
SUKABANGUN PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Ocha Andini
NIM : 01011382025177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 8 Maret 2024


Lina Damelia Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ASLI

30/4/2024

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS SOSIAL KECAMATAN
SUKABANGUN PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Ocha Andini
NIM : 01011382025177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,


Ketua

Anggota


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021


Dr. Wita Farla, WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ocha Andini
NIM : 01011382025177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS SOSIAL KECAMATAN
SUKABANGUN PALEMBANG**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Dr. Wita Farla, WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 23 April 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 30 April 2024



Ocha Andini

NIM. 01011382025177

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sosial. Proposal skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, April 2024



Ocha Andini

NIM. 0101138025177

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Keluarga tercinta, yaitu papa, mama, dan saudara-saudara saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis agar dilancarkan dan dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi serta selalu memberikan semangat dan motivasi setiap harinya supaya penulis dapat meraih kesuksesan dan keberhasilan.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. M. Adam, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji ujian seminar proposal dan dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk meberikan kritik, masukan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Aslamia Rosa, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman selama perkuliahan.
10. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis, yang selalu memberikan waktu, informasi, hiburan, semangat, dan dukungan selama masa kuliah terutama proses menyelesaikan proses skripsi ini.

12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat baik secara langsung atau tidak langsung hingga terselesaikannya skripsi ini.
13. Untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini dalam menghadapi seluruh halangan dan rintangan dari proses mengemban ilmu hingga proses penyusunan skripsi ini. Semoga selalu kuat dalam menghadapi kehidupan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, April 2024

Penulis,



Ocha Andini

NIM. 0101138025177

ABSTRAK


PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS SOSIAL KECAMATAN SUKABANGUN PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang yang berjumlah 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

Mengetahui,

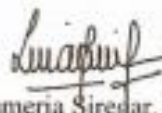
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

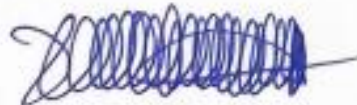
The aim of study is to determine the effect of training and career development on employee performance of Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang. The population in this study were all employees at Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang which consists 53 employees. This study uses a saturated sampling technique. The data used in this study primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis techniques used is multiple linear regression analysis. Basen on the research shows that training has a positive and significant effect on employee performance and career development has a positive and significat effect on employee performance and training and career development has a positive and significant effect on employee performance at Puskesmas Sosial Kecataman Sukabangun Palembang.

Keywords : Training, Career development, Employee performance

Acknowledge by,

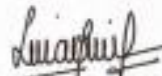
Head of Management Departement

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Lina Damercia Sirdgar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

30/4/2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi daan Bahasa Inggris dari Mahasiswi :

Nama : Ocha Andini
NIM : 01011382025177
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

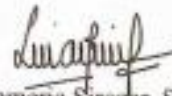
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Ocha Andini
NIM : 01011382025177
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 29 Oktober 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Sukabangun II Lorong Alamiah
Alamat Email : Ochaandini29@gmail.com
- Pendidikan Formal
- SD : SD Negeri 131 Palembang
 - SMP : SMP Negeri 46 Palembang
 - SMA : SMA Negeri 6 Palembang
- Pendidikan Nonformal
- Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional LIA
 - BTA 70
- Prestasi
- Juara 3 Basket Putri Antar Provinsi Sumatera Selatan

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Pelatihan	14
2.1.2 Teori Pengembangan Karir	14
2.2 Pelatihan	15
2.2.1 Definisi Pelatihan	15
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	16

2.2.3	Metode Pelatihan.....	16
2.2.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	18
2.2.5	Dimensi Pelatihan	20
2.3	Pengembangan Karir	21
2.3.1	Definisi Pengembangan Karir	21
2.3.2	Tujuan Pengembangan Karir.....	22
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	22
2.3.4	Dimensi Pengembangan Karir	24
2.4	Kinerja.....	24
2.4.1	Definisi Kinerja.....	24
2.4.2	Tujuan Kinerja.....	25
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.4.4	Dimensi Kinerja	27
2.5	Penelitian Terdahulu	28
2.6	Alur Pikir.....	33
2.7	Hipotesis.....	33
2.8	Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis	34
2.8.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.8.2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.8.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2	Rancangan Penelitian	36
3.3	Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1	Jenis Data	36
3.3.2	Sumber Data.....	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5	Populasi dan Sampel	39
3.5.1	Populasi	39
3.5.2	Sampel.....	39

3.6	Teknik Analisis Data	40
3.6.1	Uji Instrumen.....	40
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	41
3.6.3	Uji Statistik.....	44
3.6.4	Uji Hipotesis.....	45
3.7	Definisi Operasional.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1	Profil Instansi	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3	Struktur Organisasi.....	54
4.2	Hasil Penelitian	55
4.2.1	Profil Responden	55
4.2.2	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	58
4.2.5	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y).....	73
4.2.3	Metode Suksesif Interval (MSI).....	81
4.2.4	Uji Instrumen Penelitian.....	81
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	84
4.2.6	Uji Statistik.....	89
4.2.7	Uji Hipotesis.....	92
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.3.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	94
4.3.2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4.3.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA		101
LAMPIRAN.....		106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelatihan Karyawan di Puskesmas Sosial	7
Tabel 1.2 Data Pengembangan Karir Karyawan di Puskesmas Sosial	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert	38
Tabel 3. 2 Data Jumlah Karyawan di Puskesmas Sosial.....	39
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	57
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1).....	58
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	67
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	82
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi	88
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4. 18 Interval Korelasi.....	90
Tabel 4. 19 Hasil Uji Korelasi.....	91
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
Tabel 4. 21 Hasil Uji t (Parsial)	93
Tabel 4. 22 Hasil Uji F (Simultan).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Survey Kepuasan Pasien Oleh Peneliti (2023)	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normlitas <i>P-P Plot</i>	85
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas <i>Scatterplot</i>	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pengantar Penelitian.....	106
Lampiran 2. Lembar Kuisisioner	107
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	111
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1).....	113
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	116
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	118
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	120
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik	121
Lampiran 9. Metode Suksesiv Interval (MSI).....	123
Lampiran 10. Tabel r.....	129
Lampiran 11. Tabel Durbin Watson.....	130
Lampiran 12. Tabel t.....	131
Lampiran 13. Tabel F.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena dalam menjalankan fungsinya, karyawan berperan untuk mencapai tujuan dan kelancaran perusahaan (D. N. Anggraeni et al., 2020). Bukan hanya tugas administratif saja karyawan dituntut untuk berpikir inovatif, dapat memotivasi dan cerdas dalam menghadapi era 5.0 seperti saat ini. Penting bagi perusahaan memperhatikan kinerja perusahaan karena merupakan prestasi kerja suatu perusahaan dan erat kaitannya dengan penilaian kinerja seseorang sehingga perlu menerapkan standar kerja (Dewi & Fauzi, 2021). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memerlukan integritas yang tinggi agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir pegawai (Mulyadi et al., 2018).

Menurut Widodo dalam Dewi & Fauzi (2021) Pelatihan merupakan suatu hal yang mengarah pada upaya perencanaan yang dilakukan untuk pencapaian dalam menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan seseorang agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang ada pada bidangnya. Pelatihan diartikan juga sebagai suatu yang membawa perubahan secara sistematis seperti *skill*, *behaviour*, *knowledge* dan *attitude*, yang akan meningkat demi mencapai target perusahaan untuk memenuhi standar karyawan

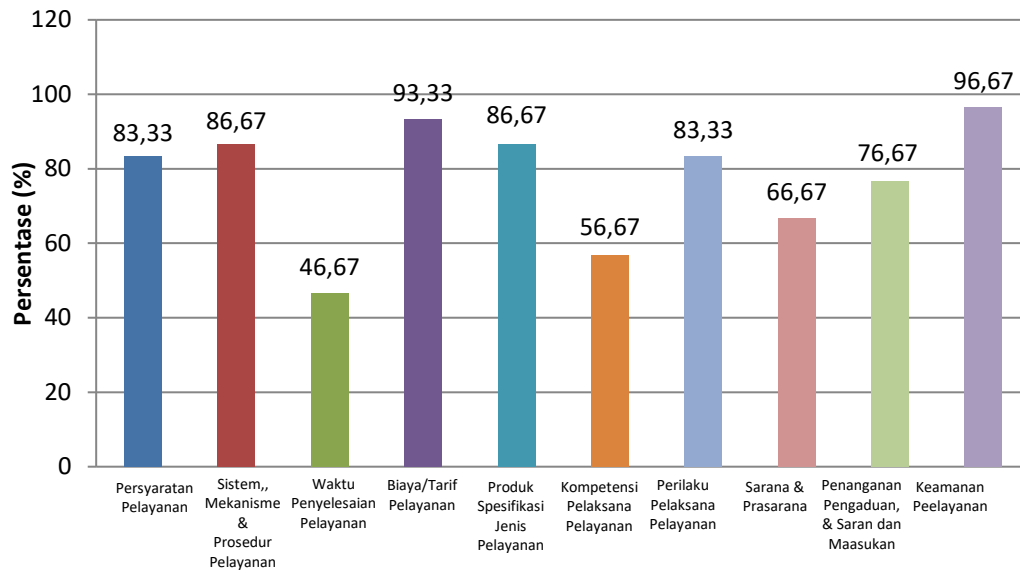
yang diinginkan (Pramono & Handini, 2020). Dengan pelatihan, karyawan menjadi lebih profesional, berketerampilan lebih, mempunyai komitmen dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Karyawan selalu dituntut untuk terus mengembangkan *skill* dan kemampuannya untuk menjadi lebih baik karena karyawan memiliki kemampuan yang terbatas tidak akan mampu melawan perusahaan pesaing apalagi di saat era globalisasi yang semakin ketat.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan karir merupakan hal penting yang tentunya dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan kepuasan kerja serta sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Piay (2021) menyatakan bahwa Pengembangan karir karyawan ialah pelaksanaan setiap kegiatan yang menuju ke pengembangan diri, pembelajaran dan bergabung untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir pada tempat kerja di masa depan, selain itu pengembangan karir membantu karyawan untuk mendapatkan hak yang lebih baik dari sebelumnya, seperti peningkatan fasilitas, meningkatkan gaji dan lainnya. Melalui pengembangan karir, karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal.

Pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam memberikan manfaat yang positif pada produktivitas karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Jafar, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Halim et al., 2019). Kinerja karyawan selalu mendapat

perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. Menurut Mulyadi et al., (2018) penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena dapat mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu mengenai prestasinya dan manajemen kinerja yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung strategis perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir karyawan (Mulyadi et al., 2018). Melalui program pelatihan dan pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja kesempatan promosi bagi karyawan (Amrin, 2022). Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia. Dengan pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pelatihan dan Pengembangan karir menjadi kegiatan manajemen SDM yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Humaira et al., 2020). Karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah dapat berdampak kepada menurunnya loyalitas dan produktivitas serta sikap & tingkah laku yang negatif seperti terlambat menyelesaikan pekerjaan, terlambat masuk kerja dan kurangnya keterampilan. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya.

Di berbagai kasus instansi, masih banyak instansi yang memiliki produktivitas yang rendah akibat rendahnya kinerja yang merupakan salah satu dampak dari kurangnya pelatihan dan pengembangan karir. Dapat di lihat pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang yang karyawannya memiliki tingkat kinerja yang rendah. Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang merupakan salah satu Puskesmas yang ada di kota Palembang dan terletak di Lorong Mekar I, Suka Bangun, Kecamatan Sukabangun, Kota Palembang. Masalah kinerja karyawan yang masih rendah khususnya dalam memberikan pelayanan dirasakan oleh masyarakat, terutama pasien Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang. Tidak sedikit masyarakat yang menyampaikan keluhannya terhadap pelayanan yang kurang memuaskan. Dari hasil survei yang dilakukan penulis terhadap 30 responden yang menjadi pasien Puskesmas Sosial menyatakan kurang puas dengan pelayanan yang diberikan. Adapun dari hasil survei tersebut diketahui aspek yang memiliki kepuasan terendah pada posisi pertama ialah pada waktu penyelesaian pelayanan sebesar 46,67% lalu diikuti dengan kompetensi pelaksana pelayanan sebesar 56,67% dan terakhir adalah perilaku pelaksana pelayanan sebesar 66,67%.



Gambar 1.1 Grafik Survey Kepuasan Pasien Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan data di atas rendahnya kepuasan pasien dalam ketiga aspek tersebut erat hubungannya dengan rendahnya kinerja karyawan Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang. Kondisi yang saat ini terjadi, pada waktu penyelesaian pelayanan terlihat banyaknya pasien yang pada saat ingin memperoleh pelayanan kerap kali dihadapkan pada proses penyelesaian yang lama. Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Edison et al., (2018) hal ini belum mencerminkan kinerja karyawan sesuai dimensi dan indikator tersebut yaitu pada dimensi waktu penyelesaian, yang dalam aspek ini mengindikasikan penyelenggara pelayanan tidak menjaga konsistensi pelaksanaan jadwal waktu dalam pemberian pelayanan, sehingga waktu penyelesaiannya tidak dapat terukur dengan pasti.

Pada aspek kedua, pasien merasa rendahnya kompetensi pelaksana pelayanan pada karyawan Puskesmas Sosial. Berdasarkan dimensi kinerja karyawan menurut Edison et al., (2018) hal ini belum mencerminkan kinerja

karyawan sesuai dimensi kualitas pekerjaan. Dalam aspek ini kurangnya kompetensi dan kemampuan yang karyawan Puskesmas Sosial miliki dapat menyebabkan kualitas pekerjaan mereka menurun dan dapat membuat kepuasan serta kepercayaan pasien juga ikut menurun. Adanya penurunan kualitas kerja ini membuat kinerja karyawan semakin rendah.

Pada aspek yang terakhir, didapati perilaku pelaksana pelayanan yang kurang ramah dan terkesan cuek, pada dasarnya keramahan merupakan jati diri bagi para penyelenggara pelayanan publik terutama saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Edison et al., (2018) hal ini belum mencerminkan kinerja karyawan sesuai dimensi kualitas pekerjaan, yang dalam aspek ini mengindikasikan kurangnya pemahaman karyawan terkait etika kerja dalam memberikan pelayanan, dimana hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimata masyarakat.

Mengacu data grafik survei kepuasan pasien yang dituangkan pada Gambar 1.1 di atas, keluhan dalam ketiga aspek tersebut juga memiliki kaitan dengan rendahnya pelatihan dan pengembangan karir yang didapat oleh karyawan Puskesmas itu sendiri. Pada aspek waktu penyelesaian pelayanan, di sini karyawan atau penyelenggara pelayanan tidak memiliki pelaksanaan jadwal waktu pemberian pelayanan yang terukur dengan pasti atau dapat dikatakan belum memiliki standar waktu penanganan yang jelas. Kondisi ini bisa terjadi sebab kemampuan karyawan yang kurang dalam menyusun jadwal waktu pelaksanaan pelayanan yang belum diperhitungkan dengan baik. Pada aspek kompetensi pelaksana pelayanan karyawan menyebabkan kualitas kerja yang dihasilkan

rendah dan mengurangi kepuasan pasien. Serta dalam perilaku pelaksana pelayanan terindikasi kurang ramahnya perilaku pelaksana pelayanan yang dapat terlihat dari tindakannya dalam melayani pelanggan. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya pelatihan dan pengembangan karir pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja. Dapat kita lihat data Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan di Puskesmas Sosiak Periode 2022 sampai Agustus 2023.

Tabel 1.1 Data Pelatihan Karyawan di Puskesmas Sosial Periode 2022 sampai Agustus 2023

Bulan	Jumlah Pelatihan (Pelatihan)	Nama Pelatihan
Januari 2022	1	<ul style="list-style-type: none"> ToT Pengendalian Penyakit Paru dan Obstruktif Knokik (PPOK) dan Asma
Februari 2022	1	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Tata Kelola dan Manajermen Asset di Puskesmas
Maret 2022	2	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Pengendalian Pelatihan Bidang Kesehatan Pelatihan Pelayanan Kesehatan
April 2022	1	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK)
Mei 2022	2	<ul style="list-style-type: none"> ToT Kesiapsiagaan dan Kewaspadaan terhadap Penyakit Infeksi Emerging di Fasilitas Kesehatan Pelatihan Paliatif Kanker bagi Tenaga Kesehatan
Juni 2022	2	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen Sumber Daya di Puskesmas Pelatihan Pelayanan Kesehatan bagi Korban Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak (KtP/A)
Juli 2022	-	-
Agustus 2022	1	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK)
September 2022	1	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Uji Kompetensi Bagi tim Penguji Jabatan Fungsional Kesehatan
Oktober 2022	2	<ul style="list-style-type: none"> Problematika Program Indonesia Sehat dengan pendekatan keluarga Pelatihan Manajemen Pemberdayaan Masyarakat
November 2022	-	-
Desember 2022	1	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK)

Januari 2023	2	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Kebijakan PIS-PK • Pelatihan Skrining Bayi Bary Lahir bagi Dokter, Bidan dan Perawat di Puskesmas
Februari 2023	2	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan • Pelatihan Teknis Pemeriksaan TBC menggunakan Alat Tes Cepat Monokuler (TCM) di Fasilitas Kesehatan
Maret 2023	1	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Pengendalian Pelatihan Bidang Kesehatan
April 2023	3	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Uji Kompetensi Bagi tim Penguji Jabatan Fungsional Kesehatan • Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK) • Manajemen Data Puskesmas dan KS
Mei 2023	2	<ul style="list-style-type: none"> • ToT Kesiapsiagaan dan Kewaspadaan terhadap Penyakit Infeksi Emerging di Fasilitas Kesehatan • Pelatihan Kepemimpinan dan Anti Korupsi
Juni 2023	1	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Pengendalian Pelatihan Bidang Kesehatan
Juli 2023	3	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan <i>Building Learning Commitment</i> (BLC) • Pelatihan Pelayanan Kesehatan bagi Korban Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak (KtP/A) • Uji Kompetensi Bagi tim Penguji Jabatan Fungsional Kesehatan
Agustus 2023	1	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK)

Sumber : Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang tahun 2023

Dapat kita lihat dari tabel 1.1 di atas karyawan Puskesmas mendapatkan pelatihan setiap bulannya kecuali pada bulan Juli 2022 dan November 2022. Setiap bulannya terdapat minimal 1 pelatihan yang harus diikuti oleh karyawan yang terpilih. Jumlah pelatihan paling banyak berada pada bulan Juli 2023 sebanyak 3 pelatihan yang dilaksanakan. Untuk setiap tahunnya, rutin diadakan pelatihan tenaga pelatih kesehatan (TPK) yaitu setiap 4 bulan sekali pada bulan April, Agustus dan Desember. Dari data pelatihan karyawan ini menunjukkan bahwa Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabnagun Palembang sudah berusaha

semaksimal mungkin untuk meningkatkan kompetensi pada karyawannya. Namun berdasarkan survey kepuasan pasien, masih saja karyawan dianggap kurang memiliki kompetensi dalam menangani pasien dan kurangnya dalam segi waktu pelayanan serta adanya perilaku karyawan yang cuek membuat pasien kurang nyaman ketika mendapatkan pelayanan di Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang. Selain pelatihan, karyawan juga berkesempatan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi dengan beberapa persyaratan dari instansi termasuk pada Puskemas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang. Dapat kita lihat dari data pengembangan karir di bawah ini :

Tabel 1.2 Data Pengembangan Karir Karyawan di Puskesmas Sosial Periode 2022 sampai Agustus 2023

Bulan	Jumlah Karyawan yang dipromosikan (Orang)	Tipe Perubahan Jabatan	Nama Jabatan
Januari 2022	-	-	-
Februari 2022	2	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sub bagian tata usaha • Penanggungjawab UKM Esensial dan Keperawatatan Kesehatan Masyarakat
Maret 2022	-	-	-
April 2022	1	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Penanggungjawab UKM Pengembangan
Mei 2022	1	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Penanggungjawab jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring fasilitas pelayanan kesehatan
Juni 2022	1	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Penanggungjawab Mutu
Juli 2022	-	-	-
Agustus 2022	-	-	-
September 2022	-	-	-
Oktober 2022	2	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sub Bagian Pelayanan Keperawatan Kesehatan Masyarakat • Kepala Sub Bagian Pelayanan Kesehatan Lingkungan
November 2022	-	-	-
Desember 2022	-	-	-
Januari 2023	-	-	-
Februari 2023	-	-	-
Maret 2023	1	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Tata Usaha (Kepegawaian Puskesmas)

April 2023	-	-	-
Mei 2023	-	-	-
Juni 2023	1	Promosi	• Penanggungjawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium
Juli 2023	2	Promosi	• Sub Bag Perencanaan & Pelaporan
Agustus 2023	-	-	-

Sumber : Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang tahun 2023

Dari data di atas, Selama periode Januari sampai Desember tahun 2022 ada sebanyak 7 karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Sebanyak 2 karyawan dipromosikan pada bulan Februari dan bulan Oktober. Sedangkan pada bulan April sampai Juni masing-masing sebanyak 1 karyawan yang berhasil dipromosikan dan naik jabatan. Sedangkan pada tahun 2023 hanya ada 4 karyawan yang dipromosikan dengan jumlah karyawan yang dipromosikan paling banyak yaitu pada bulan Juli 2023 yaitu 2 karyawan. Untuk tipe perubahan jabatan, peserta pelatihan akan selalu dipromosikan namun tidak semua yang langsung mengalami kenaikan jabatan karena masih dianggap kurang memenuhi syarat kenaikan jabatan. Jumlah karyawan yang dipromosikan juga berbeda tiap bulannya tergantung dengan masa kerja dan pemenuhan syarat untuk naik jabatan. Dapat di lihat dari tabel 1.2 di atas hanya pada bulan Maret dan Juni masing-masing hanya 1 orang karyawan yang dapat naik jabatan. Pada bulan Juli terdapat 2 orang karyawan yang berhasil dipromosikan dan naik jabatan. Sedangkan pada bulan Januari, Februari, April, Mei dan Agustus tidak ada karyawan yang dipromosikan karena karyawan belum memenuhi syarat untuk naik jabatan. Pertimbangan untuk dipromosikan juga harus berdasarkan masa kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Jika adanya pelatihan dan pengembangan karir dapat membantu posisi karyawan tersebut dapat menjadi

lebih baik dan dapat dipromosikan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amrin (2022) pelatihan dan pengembangan karir memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Parabasari & Baehaki (2018) dan Jafar (2020) juga mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan Putri & Ratnasari (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan memberi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Robby & Angery (2021) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang, ditemukan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang ?
2. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang ?

3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Menganalisis bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang
2. Menganalisis bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang
3. Menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Puskesmas Sosial Kecamatan Sukabangun Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan oleh teoritis dan praktisi, yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan dapat meingkatkan pengetahuan serta kemampuan dalam kerangka pemikiran tentang pelatihan dan pengembangan karir yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis, diharapkan sebagai bahan koreksi bagi Puskesmas Sosial untuk lebih meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik sehingga karyawan

bekerja secara maksimal dan optimal demi meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akmal. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management* 3 (2): 92–119.
- Ambarita, D. R., Rangkuti, D. A., Elisati, E., & Verawaty, V. (2021). Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(1), 140–146. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/view/35129>
- Amrin. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Amrin, Darwi Maritim* 2022, 7(3), 583–592. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Anggraeni, D. A. (2021). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN PESERTA BPJS DI PUSKESMAS TAMAN SIDOARJO*. 7823–7830.
- Anggraeni, D. N., Samsudin, A., & Sunarya, E. (2020). Penerapan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT . Indomarco Sukabumi. *Ekuitas : Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 203–210. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU%0APenerapan>
- Anggriana, D. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. 9–29.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention dapat mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2018). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Arisanti, A., Imanda, A., & Saputra, H. E. (2020). ANALISIS KUALITAS KERJA PEGAWAI TATA USAHA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BENGKULU TENGAH. *Nal Professional FIS UNIVED*.
- Arugu, L. (2020). Achieving Effective Service Delivery By Local Government Employees Through Strategic Training Programmes. *International Journal*

of Advanced Research in Global Politics, Governance and Management.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Caissar et all. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Dahniar, A. (2019). Memahami Pembentukan Sikap (Attitude) Dalam Pendidikan Dan Pelatihan. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(2), 202–206. <https://doi.org/10.38075/tp.v13i2.27>
- Dewi, A. S., & Fauzi, F. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dipo Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 2(1), 162–168.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Edison, E., Anwa, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia penulis*. Mitra Wacana Media.
- Ermawati, E., & Syahlani, D. H. (2021). The Influence of Training, Career Development and Performance Management on Employee Competencies, Employee Performance and Organizational Capability. *Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)*, 192(Piceeba), 394–407.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi Sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hashari, A., Nadeak, B., Karawang Jl Ronggowaluyo, S. H., & Timur, T. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang*. 13(2).

- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Irvianti, L. S. D. (2018). Pengembangan Karier Sebagai Motivator Kerja Karyawan. *The Winners*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.21512/tw.v5i1.3818>
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grifindo Persada.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Maharani, D. I., Taba, M. I., & Reni, A. (2023). The Influence of Training and Career Development on Employee Performance Mediated by Organizational Culture at PT. Astra International Tbk. BMW Makassar. *IJSBM: International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosda Karya.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
- Massie, R. (2019). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Samarinda. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nuraini, O. (2020). *Peran Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Kritink Resto*.

- Nurul Fizia, M. I. M. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MEGAH MAKMUR Nurul. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1). <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Parabasari, R. D., & Baehaki, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PNS Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 06(September), 81–88.
- Piay, A. V. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. *Productivity*, Vol. 2 No. 6, 2021 e-ISSN. 2723-0112, 2(6), 444–448.
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak *Soetomo Business Review*, 1, 52–65. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2851>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7 tidak be(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Robby, K., & Angery, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Roharyani, W., Maryam, S., Rudiantono, Y., & Wibowo, S. N. (2022). The Effect of Training, Career Development and Competence on the Performance of PDAM Tirta Kamuning Employees in Kuningan Regency. *Telaah Bisnis*, 23(2), 119. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i2.314>
- Rosmadi, M. lucky nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 205–216. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.2835>
- Sazly, & Winna. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CENGKARENG JAKARTA BARAT*.
- Septiyana, B. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ). *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- Sofia. (2020). The Influence of Training and Career Development to Employee

- Performance Among Academic Civities At Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(8), 675–678. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v2i8.2758>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- Tandaju, C. D. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Unilever Tbk Di Manado Effect of Training , Career Development , and Competence on Employee Performance At Pt . Unilever Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4124–4133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24952/24657>
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan the St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108. <https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108>
- Utarindasari, D., & Kumala, D. (2023). The Influence of Training and Career Development on Employee Performance at PT Tugu Pratama Indonesia. *IJSBM: International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 1–12.
- Widayati, K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*.
- Wiryang, A. S., Koleangan, Rosalina, & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.
- Wotulo, A., Sendow, G., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2308–2317.