

AS-1  
14/3/2025

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK OGAN ILIR**



Skripsi Oleh:

**SELI SUNDARI**

**01011182126025**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN  
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2025**

ASLI  
14 / 3 2021

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA**  
**BADAN PUSAT STATISTIK OGAN ILIR**

Disusun oleh:

Nama : Seli Sundari  
NIM : 01011182126025  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 6 Februari 2025

Nia Meitisari, S.E., MSi  
NIP. 198605202020122010

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK OGAN ILIR

Disusun oleh:

Nama : Seli Sundari  
NIM : 01011182126025  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal berapa dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 10 Maret 2025

Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., MSi

NIP.198605202020122010

Penguji




Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D

NIP.198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seli Sundari  
NIM : 01011182126025  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi berjudul: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., MSi  
Tanggal Ujian : 3 Maret 2025

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 Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 10 Maret 2025

Pembuat Pernyataan



Seli Sundari

NIM. 01011182126025

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Di perjalananmu yang kamu temui badai, carilah tempat berteduh untuk sementara waktu, istirahatlah terlebih dahulu, dengan kembali mendekat kepada-Nya, setelah badai berakhir, matahari akan kembali bersinar disertai bunga-bunga yang bermekaran dan pelangi yang indah. Ingatlah bahwa janji Allah SWT itu pasti dan pertolongan-Nya sangat dekat.

“Kasih Sayang Allah SWT Dalam Memberi Kemudahan dan Pengampunan”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat (pahala) dari kebajikan yang diusahakannya dan mendapat (siksa) dari kejahatan yang dikerjakannya. (mereka berdoa), Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika lupa atau kami bersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami; ampunilah kami; rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”

**(Al-Baqarah ayat 286)**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Kedua orang tua saya
- Saudara kandung saya
- Keluarga besar saya dan orang terdekat saya yang selalu memberikan semangat
- Para Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik saya selama ini
- Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk perbaikan skripsi ini agar skripsi ini dapat bermanfaat dan yang membutuhkannya.

Indralaya, 2 Januari 2025

Seli Sundari

NIM. 01011182126025

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, anugerah kesehatan, panjang umur, dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua penulis yaitu Bapak Sunyoto, sosok hebat teladan hidupku dan Ibu Sutyem separuh jiwaku yang senantiasa memberikan cinta kasih sepanjang masa serta yang selalu memberikan dukungan, semangat, doa, nasihat, kekuatan, dan kesabarannya yang luar biasa kepada penulis sehingga bisa mencapai di titik ini. Setiap langkah dan keberhasilan ini adalah wujud syukur atas ketulusan dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.Si selaku Sekretaris jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Nia Meitisari, S.E., MSi selaku Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D selaku Dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran dalam menyempurnakan skripsi ini.
8. Kakak penulis yaitu Gatot Supriyadi beserta istri dan Dandi Prasetyo beserta istri yang selalu memberikan kenyamanan dan keamanan serta memastikan tidak kekurangan suatu apapun kepada penulis. Segala bentuk perhatian, dukungan, dan cinta tulus untukku.
9. Pihak Badan Pusat Statistik Ogan Ilir yang telah memberikan izin untuk menjadi tempat penelitian penulis.
10. Semua pihak yang telah menemani penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang tanpa pamrih memberikan segala bentuk bantuan, keyakinan, pendengar keluh kesah, dan setiap pencapaian ini merupakan bukti perjalanan proses bersama yang penuh dengan makna agar kebahagiaan selalu menyertai kita ke depan

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Seli Sundari  
NIM : 01011182126025  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang/Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan  
Pusat Statistik Ogan Ilir

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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



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



Nia Meitisari S.E., M.Si  
NIP.198605202020122010



ASLI  
14/3 2020

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

**Kata kunci:** *Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai*

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



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



Nia Meitisari S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of training and career development on employee performance at the Central Statistics Agency of Ogan Ilir. This type of research uses an associative quantitative approach. The study population is all employees of the Central Statistics Agency of Ogan Ilir which totals 34 people. The sampling technique uses a saturated sampling technique. This study uses primary data obtained from questionnaires and multiple linear regression analysis methods as data analysis techniques using SPSS 26. The results of this study show that training and career development have a simultaneous effect on employee performance. Partially training has a positive effect on employee performance and career development has a positive effect on employee performance at the Central Statistics Agency of Ogan Ilir.*

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

Know,

*Head of Management Department*

*Supervisor*



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

Nia Meitisari S.E., Msi  
NIP .198605202020122010

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Seli Sundari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Oku Timur, 13 September 2003  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswa  
Alamat Rumah (Orangtua) : KP.06 Dusun Badran, RT/RW. 014/006, Kel. Sidomulyo, Kec. Belitang, Kab Oku Timur  
Alamat Email : selisundari0903@gmail.com

Pendidikan Formal :

TK : TK Taman Indah  
Sekolah Dasar : SDN 1 Bumi Arum  
SMP : SMP Charitas 02 Mojosari  
SMK : SMK Xaverius 01 Belitang

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vii
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	11
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	11
2.1.2 Pelatihan .....	14
2.1.3 Pengembangan Karir .....	19
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	24
2.2.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	24
2.2.2 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai .....	24
2.3 Penelitian Terdahulu .....	25
2.4 Alur Pikir .....	28
2.5 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	30

3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2	Rancangan Penelitian .....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.1	Jenis Data .....	30
3.3.2	Sumber Data.....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.4.1	Kuesioner (Angket).....	31
3.5	Populasi dan Sampel .....	32
3.6	Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1	Uji Instrumen .....	33
3.6.2	Metode Suksesi Interval (MSI) .....	34
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.6.5	Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	36
3.6.6	Pengujian Hipotesis.....	37
3.7	Definisi Operasional.....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>40</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40
4.1.1	Profil Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.....	40
4.1.2	Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.....	41
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir .....	41
4.1.4	Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir .....	42
4.2	Data dan Deskripsi Hasil Penelitian .....	43
4.2.1	Karakteristik Responden .....	43
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	45
4.3	Uji Instrumen.....	53
4.3.1	Uji Validitas.....	53
4.3.2	Uji Realibilitas .....	54
4.3.3	Metode Suksesi Interval (MSI).....	54
4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4	Uji Statistik dan Pengujian Hipotesis .....	58

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	59
4.4.3 Uji Hipotesis .....	60
4.5 Pembahasan .....	62
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir .....	62
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir .....	63
4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Pegawai BPS Ogan Ilir Tahun 2022-2023.....	3
Tabel 1. 2 Pelatihan Yang diselenggarakan BPS Ogan Ilir .....	5
Tabel 1. 3 Program Pengembangan Karir BPS Ogan Ilir .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3. 1 Data Pengukuran Skala Likert .....	32
Tabel 3. 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	37
Tabel 3. 3 Definisi Operasional .....	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di BPS Ogan Ilir .....	45
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan.....	46
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir .....	48
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4. 8 Hasil uji validitas .....	53
Tabel 4. 9 Hasil uji realibilitas .....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikoleneritas.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi .....	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Lokasi BPS Ogan Ilir .....	40
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPS Ogan Ilir .....	42
Gambar 4. 3 Histrogram.....	55
Gambar 4. 4 Scatterplot.....	55
Gambar 4. 5 Scatterplot.....	57



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin kuat. Manajemen sumber daya manusia akan terus memperluas dan menyesuaikan dengan segala perubahannya. Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat kemajuan teknologi, setiap perusahaan harus berupaya memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keterampilan, keahlian, dan kinerja yang tinggi Sudiantini *et al.*, (2023).

Perusahaan mengalami perubahan-perubahan yang cukup besar karena teknologi, perkembangan pengetahuan dan keterampilan yang pesat, globalisasi bisnis, serta perkembangan *e-commerce* (Rahadi, 2023). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan keberhasilan dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan investasi yang tepat untuk keberlangsungan perusahaan dalam pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, membangun budaya kerja yang mendukung, dan menyediakan insentif untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas serta memberikan inovasi bagi perusahaan (Triatno, 2024).

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan karyawan akan tercermin dari kinerja yang diberikan (Rivaldo, 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya kuantitas kerja yaitu

seperti karyawan yang diberikan tuntutan tugas (Karisma, 2024). Untuk menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan, karyawan harus mengembangkan pengetahuan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik, salah satunya dengan pelatihan yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

Pelatihan merupakan salah satu upaya penting organisasi terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sebagai asset perusahaan yang bila mana dalam proses pelatihan guna pengembangan sumber daya manusia mempunyai potensi yang muncul setelah mengikuti pelatihan tersebut (Mutaqin, 2023). Sebagian besar organisasi mewajibkan pelatihan sebagai bentuk pencegahan terhadap strategi menghadapi tantangan pengembangan sumber daya manusia (Thirdman, 2022). Pengembangan sumber daya manusia ini yang meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan karir di masa yang akan datang untuk menjamin kesejahteraan pegawai (Siagian, 2018).

Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas berjangka panjang yang berkaitan pada pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang (Pio, 2017). Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan aktivitas manajemen. Untuk dapat memahami konsep pengembangan karir disuatu perusahaan diperlukan pengujian terhadap dua proses utama, yaitu bagaimana setiap individu mampu merencanakan dan melaksanakan tujuan karir karyawan tersebut dan bagaimana perusahaan dapat merancang dan melaksanakan berbagai program bagi karyawannya terkait dengan pengembangan (Susanto, 2022).

Penelitian yang akan dilakukan didasari oleh penelitian sebelumnya oleh Mufidah *et al.*, (2020), (Dewi & Rahmawati, 2021), (Farida & Muhammad Naim, 2021), Pratiwi *et al.*, (2024), dan Roswaty *et al.*, (2023) yang menyimpulkan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun penelitian sebelumnya menyimpulkan hasil yang serupa namun terdapat perbedaan atau keberagaman seperti pada objek penelitian, indikator yang digunakan, dan fenomena. Pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkup organisasi publik berfungsi untuk menyediakan

data statistik yang akurat dan relevan. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam memenuhi tuntutan masyarakat dan pemerintah. Salah satunya lembaga yang berkaitan erat dalam hal ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS).

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berkewajiban langsung kepada Presiden. BPS sebelumnya yaitu Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti ditetapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan undang-undang ini dan peraturan selanjutnya yang berlaku, resmi berganti Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik (BPS, 2024).

BPS Ogan Ilir bertugas menyelenggarakan kegiatan pendataan seperti sensus penduduk, survey sensus ekonomi, dan sensus pertanian (BPS, 2024). Hal ini tentu saja terkait dengan kepuasan konsumen terhadap data yang disajikan oleh BPS Ogan Ilir yang ditunjukkan dari Indeks Kepuasan Konsumen (IKK) sebesar 97,44% termasuk kategori yang sangat baik. Namun capaian kinerja pegawai dari tujuan yang telah dinyatakan pada perjanjian kerja BPS Ogan Ilir belum mencapai target yang telah ditentukan dari realisasi tahun 2022 sampai tahun 2023. Berikut data yang menunjukkan capaian kinerja pegawai BPS Ogan Ilir mengalami penurunan realisasi dari target yang ditentukan.

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Pegawai BPS Ogan Ilir Tahun 2022-2023

<b>Tujuan</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi Tahun 2022</b>	<b>Realisasi Tahun 2023</b>
Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan	Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan	100 %	98,24%	97%

Tujuan	Indikator kinerja	Target (%)	Realisasi Tahun 2022	Realisasi Tahun 2023
	Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi	100%	100%	100%
Meningkatnya kolaborasi, integrasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN	Persentase organisasi perangkat daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik	100%	100%	66%
	Persentase organisasi perangkat daerah (OPD) yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar	100%	87,5%	85%
Meningkatnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN	Persentase organisasi perangkat daerah (OPD) yang mendapatkan pembinaan statistik	100%	90%	95%
Penguatan tata Kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi	Hasil penilaian implementasi SAKIP	100%	70%	67%
	Persentase kepuasan data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS	100%	94%	97%

Sumber : BPS, 2024

Capaian kinerja pegawai BPS Ogan Ilir yang disajikan dalam tabel 1.1 menunjukkan kinerja pegawai BPS Ogan Ilir yang tidak stabil terdapat kinerja semakin naik tingkat realisasinya dan ada kinerja yang turun dari tingkat realisasinya seperti persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan, Pimpinan BPS Ogan Ilir sebagai narasumber banyak melakukan pembatalan atau penundaan kegiatan karena bertabrakan dengan kegiatan yang berbeda, Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) belum ada yang melapor perihal statistik dan kurangnya koordinasi antara BPS dengan OPD. OPD yang menyampaikan metadata sektoral

sesuai standar yaitu kurangnya SDM pada OPD yang paham tentang statistik. Hasil penilaian implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang harus melakukan penyusunan laporan kinerja yang, rapat penyusunan Penetapan Kerja (PK) 2023, dan evaluasi capaian kinerja yang tepat waktu. Banyaknya tuntutan yang harus disampaikan sehingga kinerja pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan.

Penyelenggaraan program pelatihan untuk tugas dan tanggung jawab pegawai belum menjamin para pegawai tersebut melaksanakan tugas dengan baik sehingga menurunnya kualitas kerja karyawan untuk kegiatan operasional. Ditunjukkan dengan tidak tercapai target peserta pelatihan pada pelatihan yang diselenggarakan BPS Ogan Ilir pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1. 2 Pelatihan Yang diselenggarakan BPS Ogan Ilir

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Penyelenggara Pelatihan	Tempat Pelatihan	Target Peserta	Realisasi Jumlah Peserta Yang Mengikuti		
						Pencacah Lapangan	Pengawas Lapangan	
1.	2024	Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) MSBP dan SERUTI Triwulan III (wajib)	Kepala Kabupaten Ogan Ilir	BPS	Hotel Amaris, Palembang	30	15	8
2.	2024	Survei Angkatan Kerja Nasional (wajib)	Kepala Provinsi yang diwakili oleh Kepala Bagian Umum	BPS Sumsel	Hotel Amaris, Palembang	25	12	8
3.	2024	Survei Harga Produsen Beras di Penggilingan (SHPBG) (wajib)	Kepala Kabupaten Ogan Ilir	BPS	Kantor BPS Kabupaten Ogan Ilir	10	3	2

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Penyelenggara Pelatihan	Tempat Pelatihan	Target Pelatihan	Realisasi Jumlah Peserta Yang Mengikuti		
						Pencacah Lapangan	Pengawas Lapangan	
4.	2023	Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) MSBP dan SERUTI Triwulan III (Wajib)	Kepala Kabupaten Ogan Ilir	BPS	The Alts Hotel Palembang	30	15	8
5.	2023	Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) (Wajib)	Kepala Kabupaten Ogan Ilir	BPS	The Alts Hotel Palembang	16	6	4

Sumber : BPS, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan namun dalam rata-rata target peserta tidak mencapai realisasinya. Pelatihan yang dilakukan oleh BPS Ogan Ilir belum efektif meningkatkan keterampilan pegawai seperti instansi terkait menganggap evaluasi pasca pelatihan hal yang belum penting dilakukan. Evaluasi yang dilakukan tidak konsisten bisa ada sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan dengan menyebarkan pernyataan terkait pelatihan tersebut. Adapun pelatihan yang dilakukan yaitu pelatihan yang berulang instansi menganggap pelatihan akan dilakukan setiap tahunnya sehingga pelatihan yang tergolong kurang efektif akan dilaksanakan kembali.

Pelatihan yang dilakukan memiliki tingkat relevansi materi yang menurun karena materi diberikan hampir 80% dan praktek hanya 20% berupa materi pelatihan yang merujuk untuk mempermudah pekerjaan seperti era 5.0 dan teknologi sedangkan subjeknya mengenai survey kemiskinan yang mungkin

penduduknya belum mengenal teknologi ataupun era 5.0 ini sehingga mengalami penurunan efektivitas dari sebagian pelatihan yang telah dilakukan seperti Survei sosial ekonomi nasional, Survei ekonomi rumah tangga triwulanan, Survei Angkatan Kerja Nasional, dan Survei harga produsen beras di penggilingan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Penurunan efektivitas pelatihan ini menunjukkan kurangnya keterlibatan peserta pelatihan dan relevansi materi pelatihan sehingga mengalami ketidakseimbangan terjadi kenaikan dan penurunan efektivitas.

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Karir seorang karyawan akan berkembang baik dalam organisasi jika karyawan tersebut mampu memberikan kinerja dengan sangat baik (Husnunnisa, 2024). Untuk menyelaraskan kebutuhan, keterampilan, dan tujuan individu dengan peluang yang ada saat ini serta yang akan datang dalam organisasi. Dibawah ini kurangnya minat pegawai untuk mengembangkan karir yang tunjukkan dari program pengembangan karir yang dibuat belum mencapai target dari realisasi yang mengembangkan karir mereka yang diadakan BPS Ogan Ilir.

Tabel 1. 3 Program Pengembangan Karir BPS Ogan Ilir

No	Tahun	Program Pengembangan Karir	Target Peserta	Realisasi Jumlah Peserta Yang Mengikuti
1.	2024	Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (Tidak Wajib)	30	25
2.	2024	Workshop Keterampilan Statistik (TidakWajib)	20	15

No	Tahun	Program Pengembangan Karir	Target Peserta	Realisasi Jumlah Peserta Yang Mengikuti
3.	2024	Seminar Pengembangan Karir (Tidak Wajib)	25	18
4.	2023	Pelatihan Kepemimpinan (Tidak Wajib)	30	20
5.	2023	Pelatihan Teknis Survei (Tidak Wajib)	30	22

Sumber: BPS, 2024

Pada tabel 1.3 secara keseluruhan program pengembangan karir yang telah disediakan menunjukkan kesenjangan antara target dan realisasinya, yang harus diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan karir yang lebih jelas untuk pegawai di masa mendatang. Pengembangan karir yang tidak berjalan sehingga menurunnya minat untuk mengikuti program pengembangan karir. Kurangnya informasi mengenai peluang pengembangan karir sehingga berdampak pada minat pegawai itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga kurang menyediakan mentor dan sponsor yang ada untuk menunjang terciptanya perencanaan karir sesuai dengan tujuan karir pegawai yang dapat memberikan informasi atau saran mengenai pengembangan karir di dalam maupun diluar organisasi seperti pendidikan tambahan, loka karya, dan konferensi sehingga tindak lanjut dari instansi terkait belum berjalan guna membantu pengembangan karir pegawainya.

Terdapat perbedaan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya Pratiwi *et al.*, (2024) dan Wahyudin *et al.*, (2023) menyimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian



yang dilakukan (Darmawan & Anggelina, 2022) dan (Ratnasari & Aidah, 2020) menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan riset maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir”**.

### **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan praktis berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja serta kebijaksanaan pimpinan perusahaan guna penyelesaian operasional.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian diharapkan memberikan informasi bagi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir mengenai pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai serta sebagai masukan dalam perancangan sumber daya manusia yang tepat agar mencapai tujuan yang diinginkan.

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

Penelitian ini menggunakan teori *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Gary S. Becker pada tahun 1964. Menurut Gary S. Becker, sumber daya manusia merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan peningkatan dan setiap peningkatan yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut. Human capital sebagai investasi berkaitan dengan peningkatan produktivitas melalui pendidikan dan pelatihan meliputi unsur persediaan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan, atribut sosial, dan kepribadian. Dalam perkembangan *human capital theory* ini perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas (Sandra-durth, 2023) dan menekankan pentingnya *reskilling revolution* yaitu tenaga kerja global perlu ditingkatkan keterampilannya untuk menghadapi perubahan teknologi (World Economy Forum, 2024). Adapun teori ini tidak hanya relevan dengan aspek ekonomi tetapi juga dalam aspek sosial yang tercermin dalam program pemerintah (*skillfuture*). Dengan demikian organisasi dapat bertahan dan menjaga keberlanjutan di tengah persaingan global.

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan bakat atau keterampilan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kemampuan seseorang dalam bentuk pengetahuan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari suatu organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018).

Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang. Seorang karyawan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta

berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama (Sinambela, 2010).

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi yang dalam keberlanjutannya di masa yang akan datang perlu mengkaji pengaruh teknologi terhadap kinerja terutama di era digitalisasi. Hal ini mencakup otomatisasi pekerjaan dan penggunaan kecerdasan buatan (AI) mulai menggantikan peran manusia (Mrakhaa, 2024). Selain itu perkembangannya yang mendorong pada integrasi model kerja (*hybrid working*), pengukuran kinerja berbasis output dibandingkan jam kerja tradisional serta perhatian terhadap aspek kesehatan mental dan keseimbangan kerja hidup (*work life balance*) terhadap kinerja (Axa, 2023).

#### 2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Khaeruman et al (2021) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut.

##### 1. Faktor Individu

Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Ketika fungsi fisik dan psikologis seseorang harmonis, maka akan mempunyai kesadaran diri yang sehat. Kesadaran yang baik merupakan kemampuan utama manusia untuk memaksimalkan dan memanfaatkan potensi diri dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi (MUM, 2024).

## 2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan individu untuk memenuhi harapan pekerjaan. Faktor lingkungan organisasi antara lain tujuan pekerjaan yang jelas, kesadaran diri, dan penetapan tujuan, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir serta fasilitas kerja yang relatif memadai (Telemmed, 2024).

### 2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan indikator pada sumber ini karena memiliki dasar teoritis yang kuat dan telah digunakan oleh beberapa penelitian yang serupa serta relevan dalam mengukur aspek kinerja dan objek penelitian. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain.

#### 1. Kualitas

Dapat dinilai berdasarkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan dan kemauannya untuk mempelajari hal-hal baru.

#### 2. Kuantitas

Banyaknya hasil satuan kerja atau banyaknya kegiatan kelompok kerja yang dipilih pegawai, sehingga hasil kerja dapat dinilai dengan menggunakan jumlah satuan kerja atau kelompok kerja yang bersangkutan.

### 3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dibatasi waktu yang ditentukan berdasarkan kemampuannya untuk hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

### 4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan tepat.

### 5. Kemandirian

Seseorang akan menjalankan fungsi kerja tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Karyawan Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## **2.1.2 Pelatihan**

Menurut UU Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 9, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk membekali, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Mempersiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, Lembaga atau Lembaga Pendidikan (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2003).

Pelatihan karyawan merupakan peningkatan kinerja karyawan yang dicapai melalui pemberian keterampilan dan pengetahuan, sekaligus memfasilitasi

program kerja yang ingin dilaksanakan oleh perusahaan. Pelatihan sebagai investasi bagi perusahaan di masa depan bukan menjadi beban. Pelatihan terdiri dari serangkaian kegiatan terstruktur yang dirancang untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan, yang pada akhirnya mendorong pengembangan keterampilan kerja yang penting bagi kemajuan organisasi. Keterampilan ini dapat mencakup kompetensi teknis, kejuruan, atau manajemen (Rahadi, 2023).

Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan (Mondy, 2016). Pelatihan yang dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang. Pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek. (Siagian, 2018).

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Pelatihan sebagai proses pembelajaran dengan sistem terbuka (Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, 2021).

Pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017) adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan merupakan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang keberlanjutannya di masa yang akan datang perlu menganalisis efektivitas

pelatihan berbasis teknologi, seperti *e-learning*, *virtual reality (VR)* atau simulasi berbasis AI, serta pengembangan *soft skills* yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja tim, dan adaptasi perubahan (Pwc, 2024). Perkembangan pelatihan yang dapat mencakup metode gamifikasi, personalisasi berdasarkan analisis data, dan efektivitas pelatihan lintas budaya dalam organisasi multinasional (Solutions, 2022).

#### 2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pelatihan

Menurut (Mondy, 2016) faktor-faktor yang memengaruhi pelatihan yaitu sebagai berikut.

##### 1. Dukungan Manajemen Puncak

Program pelatihan yang sukses membutuhkan dukungan pimpinan puncak. Tanpa adanya dukungan manajemen puncak, kemungkinan program pelatihan mencapai keberhasilan akan berkurang secara signifikan. Pendekatan yang paling efektif melibatkan para eksekutif berpartisipasi aktif terkait penyediaan sumber daya manusia yang terampil.

##### 2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Spesialis maupun generalis dituntut untuk berdedikasi dan terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama pelatihan melekat pada manajer lini, dari mulai presiden dan *chairman of the board* ke bawah. Disisi lain para profesional pelatihan terutama menawarkan keahlian teknis.



### 3. Kemajuan Teknologi

Teknologi mempunyai dampak yang besar pada pelatihan. Komputer dan internet, khususnya terhadap operasional bisnis. Teknologi telah mencapai kemajuan yang signifikan dalam mengubah cara penyampaian pengetahuan kepada karyawan, dan perubahan ini masih terus berlangsung.

### 4. Kompleksitas Organisasi

Lebih sedikit level manajerial dan struktur organisasi akan sedikit pula pengelolaannya. Semakin kompleks suatu organisasi maka tugas-tugas juga akan semakin berat sehingga dapat mempengaruhi struktur, manajerial, dan hubungan antara karyawan dan organisasi.

### 5. Gaya Belajar

Para pembelajar mengalami kemajuan dalam suatu bidang pembelajaran guna mencapai tujuan-tujuan. Pelatihan yang tepat akan berguna untuk optimalisasi kinerja karyawan. Pelatihan dengan ketepatan waktu. Dapat dilakukan pelatihan menggunakan jenis dan metode yang digunakan menjadi strategi cepat memberikan pelatihan yang efisien.

### 6. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya

Organisasi memiliki sistem pembayaran yang kompetitif atau program kesehatan dan keselamatan yang progresif akan lebih mudah memotivasi karyawan mampu mencapai potensi penuh dan mendukung para karyawan yang hanya memerlukan sedikit pelatihan.

#### 2.1.2.2 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017) berdasarkan indikator pada sumber ini karena memiliki dasar teoritis yang kuat dan telah digunakan oleh beberapa penelitian yang serupa serta relevan dalam mengukur aspek pelatihan dan objek penelitian. Berikut indikator pelatihan sebagai berikut.

##### 1. Instruktur

Instruktur yang dipilih untuk memberikan bahan ajar harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan latar belakang, pengalaman, dan keterampilannya serta metode pengajaran yang efektif.

##### 2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan pengalamannya. Partisipasi peserta pelatihan yang aktif, komitmen, dan terlinat dalam proses pembelajaran cenderung memperoleh manfaat yang lebih besar dari pelatihan tersebut.

##### 3. Materi

Materi pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Materi dapat diperbarui guna mengetahui permasalahan sedang timbul disituasi saat ini.

#### 4. Tujuan

Tujuan sebagian besar berkaitan guna peserta memahami pelatihan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

#### 5. Metode

Metode pelatihan akan menjamin pelatihan yang diselenggarakan dengan efektif berdasarkan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

### **2.1.3 Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan tersedia. Pengembangan karir formal berperan penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan dan pengembangan karir berguna baik individu maupun organisasi dan dengan demikian dapat dipertimbangkan secara matang dari keduanya (Mondy, 2016).

Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh tujuan karir yang wajar dan realistis, tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis (Siagian, 2018).

Pengembangan karir merupakan proses pelaksanaan perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara diklat dan non diklat (Zulkifli, 2017).

Pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Pengembangan karir merupakan kegiatan (*workshop*) serta mendukung pada pertumbuhan dan proses pencapaian karir seseorang.

Pengembangan karir melibatkan perencanaan jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas pegawai dan peluang berkembang dalam organisasi. Keberlanjutannya dapat menganalisis peran *mentoring*, *coaching*, dan pengembangan berbasis karir portofolio untuk mendukung pegawai di berbagai jalur karir non-tradisional (LAN, 2023) serta perkembangan pengembangan karir yang inklusif seperti mendukung karir perempuan, generasi Z, pekerja dengan disabilitas, dan pengembangan karir dalam hal *gig economy (freelancing)* dan *job-sharing* (Putri, 2024).

#### 2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2018) faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir sebagai berikut.

##### 1. Prestasi Yang Memuaskan

Pencapaian seorang pegawai melalui kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan meningkat sehingga menjadi penilaian untuk pekerjaan atau jabatan yang akan diduduki nantinya.

## 2. Pengenalan Pihak Lain

Pegawai akan bereputasi baik setelah memberikan prestasi kerja. Selain memiliki prestasi kerja juga terkait kegiatan organisasi yang berada diluar tugas pokoknya.

## 3. Kesetiaan Pada Organisasi

Upaya mendukung karyawan berkembang didalam organisasi untuk memiliki tingkat loyalitas terhadap organisasi.

## 4. Pemanfaatan Mentor dan Sponsor

Pengembangan karir akan berjalan mulus jika dalam organisasi dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepada karyawan untuk usaha menata karirnya.

## 5. Dukungan Para Bawahan

Dukungan para bawahan sangat membantu yang dapat beraneka ragam bentuknya yang berkisar pada usaha mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan seperti melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dari hal tersebut sesungguhnya sudah memberikan dukungan yang diperlukan oleh manajer atau dengan menunjukkan kesetiaan kepada atasannya.

## 6. Pemanfaatan Kesempatan Untuk Bertumbuh

Ditekankan bahwa tanggung jawab untuk mengembangkan karir terletak pada pekerja. Sesuai pada pegawai yang bersangkutan yang akan memanfaatkan hal-hal yang mengembangkannya atau sebaliknya.

## 7. Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Salah satu cara yang terbaik untuk mewujudkan rencana karir seseorang serta tingginya harapan organisasi guna membantu para pegawainya mengembangkan tujuan karirnya dalam organisasi.

### 2.1.3.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2018) berdasarkan indikator pada sumber ini karena memiliki dasar teoritis yang kuat dan telah digunakan oleh beberapa penelitian yang serupa serta relevan dalam mengukur aspek pengembangan karir dan objek penelitian. Berikut indikator pengembangan karir sebagai berikut.

#### 1. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir

Semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk peluang promosi dan pemberian umpan balik yang konstruktif secara teratur terhadap karyawan.

#### 2. Kepedulian Para Atasan Langsung

Salah satu bentuk kepedulian dengan memberikan umpan balik positif kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas, menghargai segala bentuk pencapaian, bersedia mengatasi semua kendala pegawai dalam pekerjaannya.

### 3. Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi

Informasi yang diberikan dengan terbuka mengenai peluang untuk peningkatan minat dan semangat karyawan. Minat karyawan tentunya akan melalui proses seleksi yang sifatnya kompetitif.

### 4. Minat Untuk Dipromosikan

Pendekatan yang fleksibel dan proaktif artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya berdasarkan perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang sehingga kemungkinan besar bersaing untuk dipromosikan dan yang akan naik ke posisi lebih tinggi.

### 5. Tingkat Kepuasan

Kepuasan dalam karir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat mewujudkan target karir karyawan yang mengacu pada karyawan yang puas dan terpenuhi berbagai aspek pekerjaan dalam organisasi.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pelatihan merupakan bagian yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Elmanisar *et al.*, (2023). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian sebelumnya (Kosdianti et al., 2021) menyimpulkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pelatihan yang efektif akan berdampak pada keberlanjutan perusahaan dan kinerja yang optimal.

### **2.2.2 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan karir merupakan dukungan kepada karyawan agar semangat dalam menjalankan pekerjaan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan (Berdaya, 2021). Hal ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya (Seku & Andriyani, 2023) dan (Sutoro, 2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pengembangan karir efektif meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada loyalitas dan tingkat *turnover*.



## 2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan landasan teori yang dijelaskan maka berikut penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
1.	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang (Sudarso, 2024) Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.22 No.2	Pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap pegawai	dan karir parsial kinerja	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian
2.	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang (Roswaty et al., 2023) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi Vol.7 No.4	Pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap karyawan	dan karir positif kinerja	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
3.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kab.Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Kantor Bupati Kab. Gowa) (Jafar, 2020) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 5 No.1	Pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap pegawai	dan karir positif, parsial, dan simultan terhadap kinerja	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai	Objek Penelitian
4.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Bank SUMSEL BABEL (Pratiwi et al., 2024) Dharmas Education Journal Vol. 5 No. 1	Pelatihan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	dan karir positif dan terhadap	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
5.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Ambon (Souhoka, 2024) Jurnal Administrasi Terapan Vol.3 No.1	Pelatihan pengembangan secara berpengaruh terhadap karyawan	dan karir simultan positif kinerja	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
6.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari (Larasati et al., 2023) Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.4	Pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap karyawan	dan karir positif kinerja	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
7.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman (Mataram et al., 2024) Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Vol.2 No.3	Pelatihan pengembangan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan	dan karir positif dan terhadap	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
8.	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Lailatul Hikmah & Sudarsi, 2024) Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi Vol.8 No.2	Pelatihan, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Variabel Budaya Organisasi dan Objek Penelitian
9.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang (Putra, 2019) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Global Masa Kini Vol.10 No.1	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
10.	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Alauddin Makassar (Wahyudin <i>et al.</i> , 2023) Jurnal <i>Cash Flow</i> Vol.2 No.3	Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Variabel Kompetensi dan Objek Penelitian
11.	<i>The Effect of Training and Career Development on Employee Performance PT Indofood Kota Bengkulu</i> (Subandrio & Saputra, 2024) Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan Vol. 5 No.2	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
12.	<i>The Effect Of Career Development On Employee Performance (Case Study At CV Anggara Prima)</i> (Caniago & Rustanto, 2022) Jurnal Majalah Ilmiah Bijak Vol.19 No.2	Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pengembangan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan objek penelitian
13.	<i>The Effect Of Training and Career Development On Work Achievement</i> (Sinaga, 2023) Jurnal Manajemen Vol.3 No.2	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
14.	<i>Training and Career Development: Why and When Related To Job Satisfaction and Its Impact On Employee Performance</i> (Hasan <i>et al.</i> , 2023) <i>Journal Of Bussiness &amp; Behavioural Entrepreneurship</i> Vol.6 No.2	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Variabel kepuasan dan objek penelitian
15.	<i>Effect Of Training and Career Development On Motivation and Employee Performance</i> (Aditya <i>et al.</i> , 2024) <i>International Journal of Science and Society</i> Vol.6 No.1	Pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Variabel Motivasi dan objek penelitian
16.	<i>The Effect Of Self-Efficacy, Career Development and Training On The Performance Of Employees at The Jakarta Transportation Office</i> (Suryani <i>et al.</i> , 2021) Jurnal Manajemen Vol.1 No.1	Pengaruh efikasi diri, pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Variabel efikasi diri dan objek penelitian

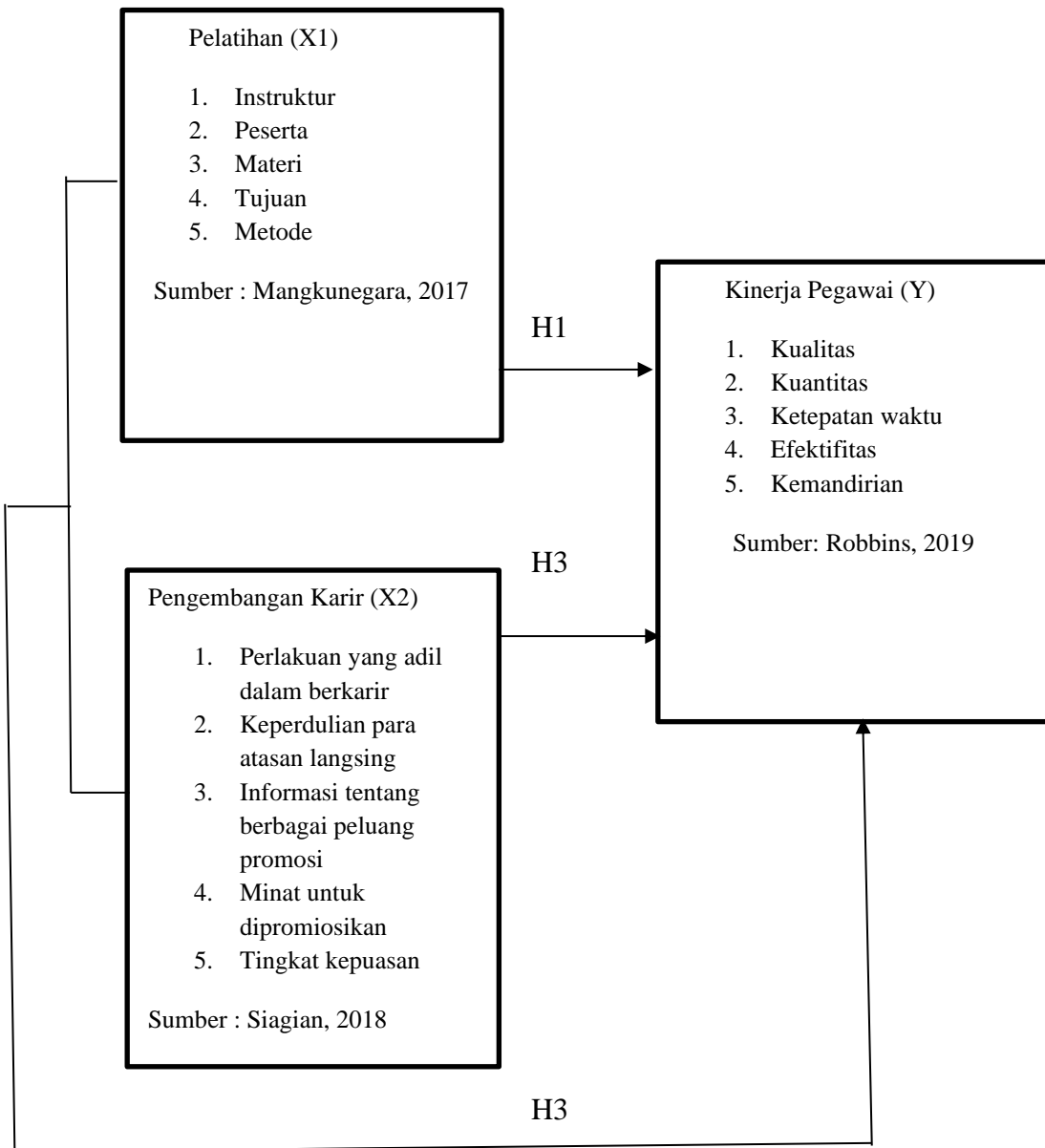
No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
17.	<i>The Effect Of Career Development On Employee Performance: Moderating Effect Of Job Satisfaction T. Sellar (Sellar, 2022) International Journal Of Research Vol.9 No.11</i>	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan moderasi kepuasan kerja	Variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan	Variabel moderasi kepuasan
18.	<i>Impact Of Training On Employees Performance: A Case Study Of Bahir Dar University, Ethiopia (Yimam, 2022) Cogent Education Vol.9 No.1</i>	Pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian
19.	<i>Effect Of Training, Career Development To Competencies and Employee Performance (Study At PT Semen Baturaja Indonesia) (Yusuf, 2019) Journal Of Humanities and Social Science Vol.24 No.9</i>	Pelatihan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Variabel kompetensi dan objek penelitian
20.	<i>The Impact of Training Development and Performance on Employees Performance in the Banking Sector of Pakistan (Ali, 2021) Pakistan Social Sciences Review Vol.5 No.1</i>	Pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan dapat membuat sektor perbankan lebih baik dalam kinerja serta berdampak positif	Variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian

Sumber : Sinta, 2024

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terdiri dari 20 artikel jurnal (nasional dan internasional) yang memiliki persamaan variabel pelatihan, pengembangan karir, kinerja pegawai, dan perbedaan terhadap objek penelitian atau variabel lainnya.

## 2.4 Alur Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat digambarkan alur pikir sebagai berikut.



Gambar 2.3.1. Alur Pikir

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan alur pikir dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ini.

#### **3.2 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang akan menentukan ada tidaknya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian yaitu jenis data yang bersumber dari kuesioner atau angket yang telah dibagikan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

### **3.3.2 Sumber Data**

#### **3.3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perseorangan langsung dari objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2022). Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

#### **3.3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang peneliti tidak kumpulkan secara mandiri melainkan dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan dokumen lain yang berkaitan dengan bahan kajian pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir seperti laporan capaian kinerja, laporan program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner (Angket)**

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan waktu tertentu kepada responden untuk menjawab pertanyaan. Data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir dengan pengukuran skala likert yang setiap pertanyaan disajikan pilihan sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Data Pengukuran Skala Likert

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber :Sugiyono, 2024

Berdasarkan tabel 5 yaitu data pengukuran skala likert yang menggunakan skala likert 5 poin lebih sederhana dan mengurangi ambiguitassingkat atau mudah dipahami oleh responden terutama bagi responden yang kurang memahami metode survey, menyediakan pilihan netral atau ragu-ragu sehingga memungkinkan responden untuk memilih pilihan tersebut dan ketika responden tidak memiliki pendapat kuat terhadap pernyataan kuesioner, dan data yang dikumpulkan mudah dianalisis secara statistik (worktango, 2024).

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian digunakan sebagai dasar penelitian lebih lanjut (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir yang berjumlah 34 orang.



### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Karena populasi yang relatif kecil sehingga digunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu keseluruhan populasi berjumlah 34 orang pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Uji Instrumen

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, apabila suatu kumpulan data dianggap valid maka akan terjadi kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data yang sebenarnya pada objek penelitian yang digunakan dalam kuesioner tertentu (Sugiyono, 2022). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) yaitu apakah instrumen menggunakan konsep seperti yang diteorikan. Pengujian menggunakan perhitungan korelasi *pearson product moment* untuk memperoleh hubungan antara dua variabel berskala interval. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel yang menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  artinya  $n$  adalah jumlah sampel. Kriteria pengujian pada perhitungan korelasi *pearson product moment* yaitu sebagai berikut.

1. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan nilai signifikan  $\leq 5\%$  atau 0,05, maka instrumen dinyatakan valid.

2. Jika  $r$  hitung lebih kurang dari  $r$  tabel dengan nilai signifikan  $\geq 5\%$  atau 0,05, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.1.2 Uji Realibilitas

Realibilitas erat kaitannya dengan konsistensi, oleh karena itu apabila penelitian lain menggunakan metodologi atau pendekatan yang serupa maka akan diperoleh data yang sama (Sugiyono, 2022). Uji realibilitas ini digunakan untuk mengetahui dari uji realibilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan kuesioner yang telah dinyatakan valid. Dengan *Cronbach alpha* berdasarkan kriteria lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan reliabel.

#### 3.6.2 Metode Suksesi Interval (MSI)

Dalam penelitian ini method of successive interval (MSI) digunakan untuk mengubah data berskala ordinal menjadi skala interval. Hal ini berlaku untuk variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan Microsoft Excel.

#### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

##### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik (uji *Kolmogorov-smirnov*) untuk mengetahui residu berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Jika nilai probabilitas  $> 5\%$  atau 0,05, maka data dianggap normal sebaliknya jika nilai probabilitas  $< 5\%$  atau 0,05, maka data dianggap tidak normal.

### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas atau suatu variabel yang berkorelasi antar variabel terikat dalam model regresi. Uji multikolinearitas dengan metode *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2018). Jika nilai  $VIF \leq 10$  dan  $tolerance \geq 0,1$ , maka adanya korelasi antara variabel sebaliknya jika nilai  $VIF \geq 10$  dan  $tolerance \leq 0,1$ , maka tidak adanya korelasi antara variabel.

### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidak variasi kesamaan dari sisa satu kepengamatan-pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Dengan menggunakan uji *Glejser* untuk mengetahui sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas dengan cara meregres absolut (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heterokedastisitas.

## 3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan seberapa naik turunnya setiap variabel terikat, jika dua atau lebih ketergantungan digunakan sebagai faktor prediktor (Sugiyono, 2022). Secara sistematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien

e = Residual Regresi atau Standar Error

### **3.6.5 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Koefisien korelasi memberikan informasi hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi menentukan apakah ada hubungan linear di antara Pelatihan (X<sub>1</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut interpretasi dari nilai koefisien korelasi dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasinya.

1. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat kuat serta memiliki hubungan yang berlawanan apabila x naik dan y turun sebaliknya apabila x turun dan y naik.
2. Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$  maka hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang searah apabila x naik dan y akan naik juga.

Tabel 3. 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2022

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai ukuran statistik antara angka 0 dan 1 baik atau tidak baik model regresi memprediksi suatu hasil variabel dependen berdasarkan variabel independen. Persentase varians dalam variabel terikat yang dijelaskan dengan variasi dalam variabel bebas. Koefisien determinasi ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*.

### 3.6.6 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan beberapa pengaruh kecil dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, bila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima (Ghozali, 2018). Dengan kriteria tingkat signifikansi yang ditetapkan 5% sehingga jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sebaliknya jika t hitung kurang dari t tabel dan nilai signifikan lebih dari 5% atau 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Berikut rumus t tabel.

$$T = (a/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

a : Tingkat Kepercayaan atau 0,05

### 3.6.6.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara saling lepas (Ghozali, 2018). Dengan tingkat signifikansi 5% sehingga jika nilai signifikansi  $f < 0,05$ , maka artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan sedangkan jika nilai signifikansi  $f > 0,05$ , maka artinya variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara simultan. Uji f dilakukan untuk membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Berikut rumus f tabel.

$$F = (N1;N2) \\ = (k-1 ; n-k)$$

Keterangan :

n : Sampel

k : Jumlah Variabel (bebas dan terikat)

### 3.7 Definisi Operasional

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Pelatihan (X1)	Jenis proses Pendidikan tinggi yang menggunakan pendekatan terorganisir dan sistematis, dengan anggota staf non-manajerial mengajarkan keterampilan teknis dan pengetahuan dengan tujuan yang berubah-ubah (Mangkunegara, 2017)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan 5. Metode	Ordinal	1 2 3 4 5
Pengembangan Karir (X2)	Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh tujuan karir yang wajar dan realistis, tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis (Siagian, 2018)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan	Ordinal	1 2 3 4 5
Kinerja Pegawai (Y)	Efektif dari kuantitatif yang ditujukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan produk sebagaimana dengan tugas yang ditujukan (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Ordinal	1 2 3 4 5

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan variabel diukur dan diinterpretasikan melalui indikator dan keduanya akan diimplementasikan menjadi sebuah kuesioner.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Badan Pusat Statistik Ogan Ilir**

Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Ogan Ilir. Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Dengan lokasi di Jl. Palembang-Prabumulih KM 32 Kelurahan Timbangan, Kecamatan Indralaya Utara. Pelayanan Statistik Terpadu (PST) BPS Kabupaten Ogan Ilir buka pada hari senin sampai jumat pukul 08.00-15.00 WIB.



Gambar 4. 1 Lokasi BPS Ogan Ilir

Sumber: BPS, 2024



#### **4.1.2 Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir**

Badan Pusat Statistik Ogan Ilir memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut.

Visi:

“Penyedia Data Statistik Berkualitas Untuk Indonesia Maju”

Misi:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia
2. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan

Sumber: BPS, 2024

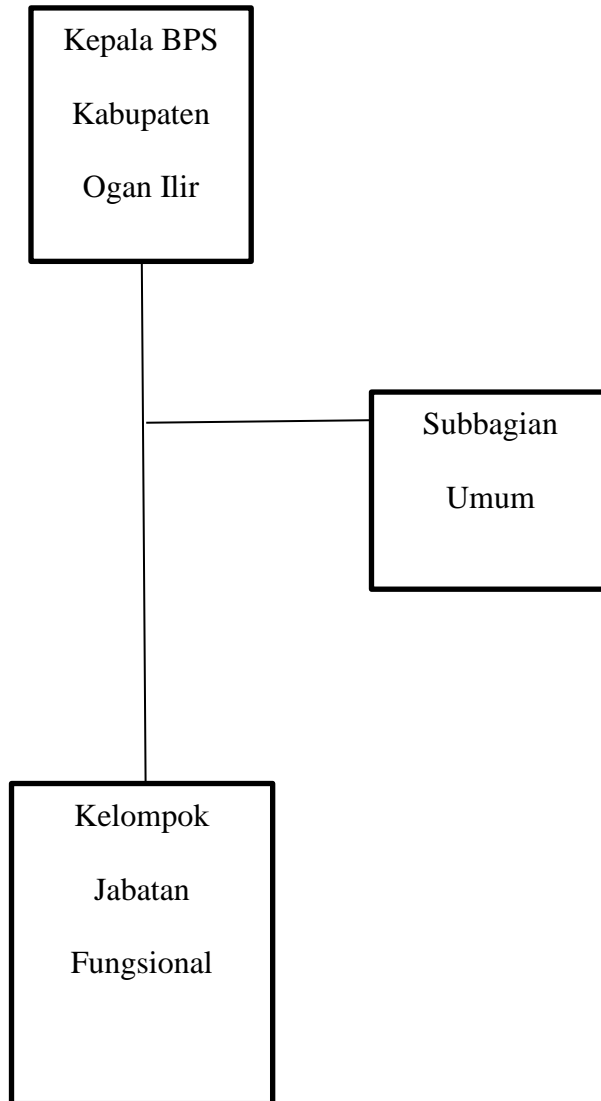
#### **4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir**

BPS bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan serta berfungsi pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik, pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional, penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar, penetapan sistem statistik regional, pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik,

Sumber: BPS, 2024

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Ogan Ilir

Berikut struktur organisasi BPS Ogan Ilir yaitu:



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPS Ogan Ilir

Sumber: BPS, 2024

## 4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	18	59,2
Laki-laki	16	47,1
Total	34	100

Sumber: Data milik penulis, 2025

Dari tabel 4.1 dapat diketahui pegawai di Badan Pusat Statistik Ogan Ilir berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang dengan presentase 59,2 % dan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 47,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan dan laki-laki cukup seimbang, meskipun jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak, karena BPS Ogan Ilir sendiri mendukung kesetaraan gender dan kesempatan yang sama baik perempuan maupun laki-laki.

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29 Tahun	4	11,8
30-39 Tahun	27	79,4
≥50 Tahun	3	8,8
Total	34	100

Sumber: Data milik penulis, 2025

Dari tabel 4.2 dapat diketahui pegawai berusia 30-39 tahun dengan persentase 79,4%, 20-29 tahun dengan persentase 11,8%, dan  $\geq 50$  tahun dengan persentase 8,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BPS Ogan Ilir memiliki rentang usia 30-39 yang lahir pada tahun 1985-1994 pada generasi Y dengan puncak karir dan produktivitas kerjanya, rentang 20-29 tahun ini BPS Ogan Ilir belum banyak merekrut pegawai dalam beberapa tahun terakhir, dan pada rentang  $> 50$  tahun ini masih rendahnya *turnover* pada BPS Ogan Ilir karena pekerjaan instansi pemerintah cenderung lebih stabil dan menjamin karir dalam jangka panjang.

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP/SMK	0	0
DIII/Diploma/Akademik	8	23,5
Sarjana (S1)	16	47,1
Pasca-Sarjana (S2/S3)	10	29,4
Lainnya	0	0
Total	34	100

Sumber: Data milik penulis 2025

Dari tabel 4.3 dapat diketahui pegawai dengan pendidikan terakhir yaitu sarjana (S1) dengan persentase 47,1%, pasca-sarjana (S2/S3) dengan persentase 29,4%, dan diploma (DIII) dengan persentase 23,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir pegawai BPS Ogan Ilir adalah sarjana (S1) terutama untuk jabatan fungsional seperti statistik dan analisis data, BPS Ogan Ilir menerapkan standar kualifikasi pendidikan terakhir minimal DIII/diploma atau sarjana (S1).

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di BPS Ogan Ilir

Karakteristik berdasarkan lama bekerja di BPS Ogan Ilir tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di BPS Ogan Ilir

<b>Lama Bekerja di BPS Ogan Ilir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kurang dari 1 Tahun	3	8,8
1-2 Tahun	1	3
3-4 Tahun	6	17,6
$\geq 5$ Tahun	24	70,6
Total	34	100

Sumber: Data milik penulis, 2025

Dari tabel 4.4 dapat diketahui pegawai yang lama bekerja di BPS Ogan Ilir yaitu  $\geq 5$  tahun dengan persentase 70,6%, 3-4 tahun dengan persentase 17,6%, kurang dari 1 tahun dengan persentase 3%, dan 1-2 tahun dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja di BPS Ogan Ilir  $> 5$  tahun yang mencerminkan pekerjaan yang relatif tetap dan jaminan kesejahteraan misalnya seperti gaji, tunjangan, serta pensiun.

#### 4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan pegawai BPS Ogan Ilir terhadap variabel pelatihan dan diperoleh dengan memberikan 5 butir pernyataan mengenai pelatihan, yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Persentase (%)					Skor
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS	
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi	0	2	2	28	2	0	5,9	5,9	82,4	5,9	132
2	Saya termotivasi untuk ikut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0	1	3	22	8	0	2,9	8,8	64,7	23,5	139
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya	0	1	7	25	1	0	2,9	20,6	73,5	2,9	128
4	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan	0	0	1	18	15	0	0	2,9	52,9	44,1	150
5	Metode dalam pelatihan yang disajikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	0	1	3	21	9	0	2,9	8,8	61,8	26,5	140
Jumlah						689						
Rata-rata skor						137,8						
Kategori						Baik						

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan hasil tabel frekuensi tanggapan pegawai BPS pada tabel 4.5 dapat diketahui tanggapan pegawai terhadap pelatihan yang diterima dan masing-masing pernyataan diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan 1, diketahui 82,4% menyatakan setuju, hal ini menunjukkan hasil yang positif bahwa instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan dengan baik dan hanya sebagian kecil yang memberikan tanggapan negatif.
2. Pada pernyataan 2, diketahui 88,2% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasa termotivasi untuk ikut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan. selain itu hanya sebagian kecil yang memberikan tanggapan negatif.
3. Pada pernyataan 3, diketahui 73,5% menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan namun materi yang diberikan perlu untuk terus diperbaiki agar materi sepenuhnya relevan dengan kebutuhan.
4. Pada pernyataan 4, diketahui 97% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan tercapai dari pelatihan yang dilaksanakan.
5. Pada pernyataan 5, diketahui 88,3% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan. namun metode perlu terus diperbaiki agar metode yang digunakan relevan dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil tabel frekuensi tanggapan pegawai BPS pada tabel 4.5 menunjukkan tanggapan pegawai terhadap pelatihan yang diterima yaitu jumlah skor terendah pada indikator materi pelatihan dan jumlah skor tertinggi pada indikator tujuan pelatihan. Rata-rata skor sebesar 137,8 dengan kategori baik (interpretasi pada lampiran III)

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapan pegawai BPS Ogan Ilir terhadap variabel pengembangan karir dan diperoleh dengan memberikan 5 butir pernyataan mengenai pengembangan karir, yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Persentase (%)					Skor
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS	
1	Perusahaan memberikan keadilan dalam berkarir kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya	0	2	2	16	14	0	5,9	5,9	47,1	41,2	144
2	Pemimpin perusahaan selalu memperdulikan pegawainya untuk pengembangan karirnya	0	1	2	26	5	0	2,9	5,9	76,5	14,7	137
3	Perusahaan memberikan berbagai informasi mengenai pengembangan karir pegawai	0	1	2	13	18	0	2,9	5,9	38,2	52,9	150
4	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi	0	2	12	16	4	0	5,9	35,3	47,1	11,8	124



No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Persentase (%)					Skor
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS	
5	Saya merasa puas dengan program pengembangan karir yang diselenggarakan perusahaan.	0	1	11	20	2	0	2,9	32,4	58,8	5,9	125
Jumlah						680						
Rata-rata skor						136						
Kategori						Baik						

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan hasil tabel frekuensi tanggapan pegawai BPS pada tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan pegawai terhadap pengembangan karir yang diterima dan masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan 1, diketahui 88,3% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir, namun masih ada sebagian kecil yang merasa kurang setuju.
2. Pada pernyataan 2, diketahui 91,2% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pemimpin perusahaan sangat memperdulikan pengembangan karir pegawai dan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kepedulian pemimpin terhadap pengembangan karir pegawai.
3. Pada pernyataan 3, diketahui 91,1% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan aktif dalam memberikan informasi terkait pengembangan karir kepada pegawai.

4. Pada pernyataan 4, diketahui 58,9% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan baik dalam memberikan kesempatan dan informasi pengembangan karir, namun keinginan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi belum memiliki keinginan yang kuat untuk pengembangan karir pegawai.
5. Pada pernyataan 5, diketahui 64,7% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan pegawai merasa puas dengan program pengembangan karir yang diselenggarakan perusahaan dan sebagian belum merasa puas dengan program pengembangan karir yang ada.

Berdasarkan hasil tabel frekuensi tanggapan pegawai BPS pada tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan pegawai terhadap pengembangan karir yang diterima yaitu jumlah skor tertinggi pada indikator informasi tentang berbagai peluang promosi dan jumlah skor terendah pada indikator minat untuk dipromosikan. Rata-rata skor sebesar 136 dengan kategori baik (interpretasi pada lampiran III).

Tabel 4.7 menunjukkan tanggapan pegawai BPS Ogan Ilir terhadap variabel kinerja pegawai dan diperoleh dengan memberikan 5 butir pernyataan mengenai pengembangan karir, yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Persentase (%)					Skor
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS	
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang telah ditentukan dalam bekerja	0	0	1	26	7	0	0	2,9	76,5	20,6	142

No	Pernyataan	Tanggapan responden					Persentase (%)					Skor
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS	
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang maksimal dalam bekerja	0	16	0	18	0	0	47,1	0	52,9	0	104
3	Pegawai dapat menggunakan waktu dengan tepat dalam bekerja	0	0	3	27	4	0	0	8,8	79,4	11,8	137
4	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti	0	0	4	23	7	0	0	11,8	67,6	20,6	139
5	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain	0	5	6	22	1	0	14,7	17,6	64,7	2,9	121
Jumlah							643					
Rata-rata skor							128,6					
Kategori							Baik					

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan hasil tabel frekuensi tanggapan pegawai BPS pada tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan pegawai terhadap kinerja pegawai yang diterima dan masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan 1, diketahui 97,1% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang ditentukan.
2. Pada pernyataan 2, diketahui 52,9% menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai

perlu ditindaklanjuti agar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mencapai kuantitas maksimal.

3. Pada pernyataan 3, diketahui 91,2% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan mayoritas pegawai dapat menggunakan waktu dengan tepat dalam bekerja.
4. Pada pernyataan 4, diketahui 88,2% menyatakan setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja rapi dan teliti.
5. Pada pernyataan 5, diketahui 67,6% menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain dan ada beberapa yang merasa masih memerlukan bantuan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tabel frekuensi tanggapan pegawai BPS pada tabel 4.7 dapat diketahui tanggapan pegawai terhadap kinerja pegawai yang diterima yaitu jumlah skor tertinggi pada indikator kualitas dan jumlah skor terendah pada kuantitas. Rata-rata skor sebesar 128,6 dengan kategori baik (interpretasi pada lampiran III).

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2022) dapat dilihat dari data yang sudah diolah pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Pelatihan	P1	0,47444	0,338	Valid
	P2	0,6111	0,338	Valid
	P3	0,48211	0,338	Valid
	P4	0,47001	0,338	Valid
	P5	0,4653	0,338	Valid
Pengembangan Karir	P1	0,4781	0,338	Valid
	P2	0,69148	0,338	Valid
	P3	0,58937	0,338	Valid
	P4	0,57817	0,338	Valid
	P5	0,5521	0,338	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,524757	0,338	Valid
	P2	0,415649	0,338	Valid
	P3	0,50935	0,338	Valid
	P4	0,5614	0,338	Valid
	P5	0,47606	0,338	Valid

Sumber: Data milik penulis, 2025

$$R \text{ tabel} = (df) = n-2, (df) = 34-2 = 32, = 0,338$$

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menggunakan r tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% atau 0,05 yaitu 0,338. Dapat simpulkan bahwa data dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan r hitung dan r tabel yang apabila r hitung lebih besar dari r tabel dikatakan valid. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator butir pernyataan pada variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai adalah valid.

### 4.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui dari uji realibilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan kuesioner yang telah dinyatakan valid dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item Pernyataan
X <sub>1</sub>	0,612	5
X <sub>2</sub>	0,660	5
Y	0,617	5

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y dalam kategori reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60.

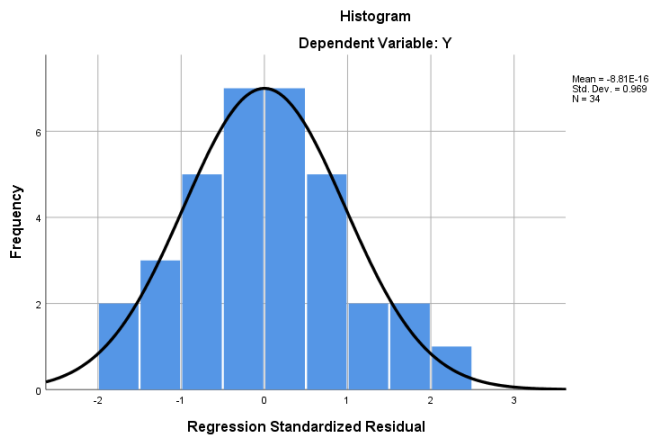
### 4.3.3 Metode Suksesi Interval (MSI)

Berdasarkan data yang telah diuji validitas dan realibilitas, selanjutnya data akan diubah dari ordinal menjadi data interval menggunakan MSI dengan perangkat lunak Microsoft excel. Hasil olah data menggunakan MSI telah dilampirkan pada lampiran VI.

### 4.3.4 Uji Asumsi Klasik

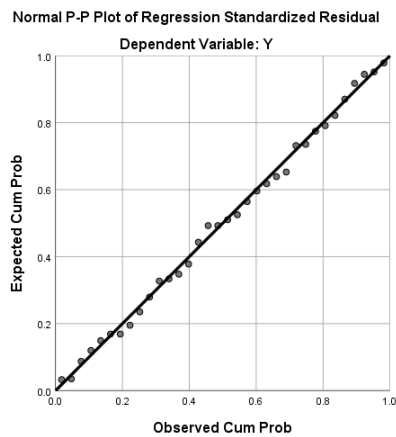
#### 4.3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data, model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dapat dilihat dari gambar histrogram, plot, dan output *kolmogorov smirnov* berikut.



Sumber: Data milik penulis, 2025  
Gambar 4. 3 Histogram

Berdasarkan pada gambar 4.3 menunjukkan grafik histogram membentuk kurva seperti gunung dengan posisi ditengah sehingga dapat dinyatakan memiliki distribusi normal. Selanjutnya dibawah ini gambar plot residual.



Sumber: Data milik penulis, 2025  
Gambar 4. 4 Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 4.4 menunjukkan terdapat titik-titik yang mengikuti garis diagonal sehingga dapat dinyatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89804418
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.049
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* bahwa nilai signifikan adalah 0,200 lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sehingga dapat simpulkan nilai residual memiliki distribusi normal.

#### 4.3.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas atau suatu variabel yang berkorelasi antar variabel terikat dalam model regresi.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,954	1,048
Pengembangan (X <sub>2</sub> )	0,954	1,048

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji multikolinieritas untuk variabel pelatihan dan pengembangan karir masing-masing adalah 0,954 dengan



nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya multikoleneritas.

#### 4.3.4.3 Uji Heterokedastisitas

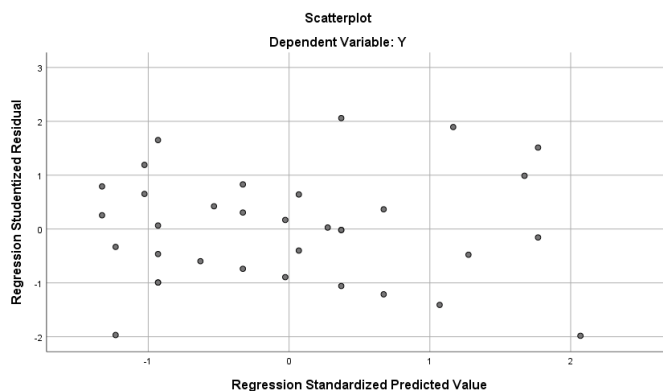
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidak data yang bias atau terjadi heterokedastisitas. Dapat dilihat dari koefisien dan *scatterplot* dibawah ini.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig
Pelatihan ( $X_1$ )	0,062
Pengembangan ( $X_2$ )	0,281

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan data tidak terjadi heterokedastisitas



Sumber: Data milik penulis, 2025

Gambar 4. 5 Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan pola sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan persebarannya diatas atau dibawah nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## 4.4 Uji Statistik dan Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan seberapa naik turunnya setiap variabel terikat, jika dua atau lebih ketergantungan digunakan sebagai faktor prediktor. Dapat dilihat dari tabel 4.13 dibawah ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,334	7,058
	X1	0,622	0,303
	X2	0,268	0,236

a. Variabel Dependen: Y

Sumber: Data milik penulis,2025

Dari hasil regresi linier berganda yang diolah bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,334 + 0,622X_1 + 0,268 X_2 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) berarti apabila pelatihan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sehingga rata-rata kinerja meningkatkan kesejahteraan pegawai bernilai 1,334.
2. Koefisien  $X_1$  sebesar 0,622 artinya setiap peningkatan variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 62,2% dengan asumsi pengembangan karir ( $X_2$ ) bernilai tetap.

3. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,268 artinya setiap peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 26,8% dengan asumsi pelatihan ( $X_1$ ) bernilai tetap.

#### 4.4.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linear di antara Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai (Y) dan koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran statistik antara angka 0 dan 1 baik atau tidak baik model regresi memprediksi suatu hasil variabel dependen berdasarkan variabel independendapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Statistik	Nilai
Koefisien Korelasi (R)	0,425
Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> )	0,128

Sumber: Data milik penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai koefisien yaitu 0,425 berada pada interval koefisien 0,40-0,59 dapat dilihat pada tabel 3.2 yang berarti bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Ogan Ilir Sedangkan nilai koefisien determinasi yaitu 0,128 yang berarti bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan kinerja sebesar 12,8% serta lainnya 87,2% dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan, (Lailatul Hikmah & Sudarsi, 2024) (Wahyudin et al., 2023).

### 4.4.3 Uji Hipotesis

#### 4.4.3.1 Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan beberapa pengaruh kecil dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4. 15 Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	Nilai Sig
Pelatihan ( $X_1$ )	2,053	0,46
Pengembangan ( $X_2$ )	1,137	0,264

Sumber: Data milik penulis, 2025

T tabel =  $(\alpha/2 ; n-k-1)$ , =  $(0,05/2 ; 34-2-1) = 2,039$

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai t tabel yaitu 2,039.

1. Variabel pelatihan ( $X_1$ ), untuk variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,49 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,053 >$  dari nilai t tabel sebesar 2.039 sehingga hipotesis satu (H1) diterima yaitu variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,264 > 0,05$  dan t hitung sebesar 1.137  $>$  dari t tabel 2.039 sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak yaitu variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.4.3.2 Uji F

Uji f digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara saling lepas dapat dilihat dari tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

<b>Statistik</b>	<b>F</b>	<b>Signifikan</b>
Uji Simultan (F)	3,413	0,46

Sumber: Data milik penulis, 2025

$$F \text{ tabel} = (N1;N2) = (k-1 ; n-k) = (3-1;34-3) = 3.305$$

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai hitung yaitu 3,413 dengan tingkat signifikan 0,46 (kurang dari 0,05) dan nilai f tabel yaitu 3,305 sehingga hipotesis ketiga diterima terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) diterima yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir. Sehubungan dengan *Human Capital Theory* bahwa investasi pada sumber daya manusia seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kapabilitas pegawai yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi (Rahadi, 2023).

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu (Corneli & Chandra, 2023) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPS Lampung, selain itu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aniswati et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak signifikan pada kinerja karyawan BPS Kota Probolinggo. Jika pelatihan yang diberi kepada pekerja BPS Kota Probolinggo secara langsung bisa memberi dampak kinerja pekerja serta bertambah baik pelatihan yang diberi, bertambah baik hasil pekerja. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nafis et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir menyatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan berada pada kategori baik yang dapat dilihat dari jumlah skor tertinggi pada indikator tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir memahami

dan mendapatkan manfaat pelatihan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Namun jumlah skor terendah pada indikator materi menunjukkan bahwa penyampaian atau isi materi pelatihan perlu diperbaiki dengan evaluasi lebih lanjut terhadap materi pelatihan agar pelaksanaan pelatihan lebih efektif untuk kedepannya. Meninjau secara rutin materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan atau menyelaraskan antara praktik dan teori akan menentukan efektivitas pelatihan (Proxsisgroup, 2024). Selain itu dibutuhkan instruktur pelatihan yang tidak hanya memiliki keahlian teknis yang relevan dengan materi yang diajarkan namun memiliki pengalaman profesional yang cukup (Alhikmahakademi, 2024).

Program pelatihan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan serta keahlian menimbulkan kepuasan yang baik bagi pegawai. Pegawai yang puas akan berdampak pada kinerja yang diberikan (Hidayat, 2024). Pelatihan juga sebagai investasi yang dapat memperkuat kualitas layanan statistik yang diberikan kepada masyarakat maupun pemerintah sehingga menjadi strategi berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir (Noer, 2020).

#### **4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tetap memberikan pengaruh secara positif, namun dengan nilai koefisien yang kecil sehingga tidak memiliki makna yang berarti (tidak signifikan). Berdasarkan hasil observasi atau pernyataan dari pegawai menyatakan bahwa pegawai lebih memilih memprioritaskan tanggung jawab pekerjaan dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Sehubungan dengan *Human Capital Theory* bahwa investasi pada sumber daya manusia seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Triatno, 2024).

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu (Pratiwi et al., 2024) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bertolak belakang pada penelitian yang dilakukan (Darmawan & Angelina, 2022) Perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika pegawai tidak memiliki ketertarikan, tujuan, serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut (Venteny, 2024).

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir menyatakan bahwa program pengembangan karir yang dilaksanakan berada pada kategori baik yang dapat dilihat dari jumlah skor tertinggi pada indikator informasi tentang berbagai peluang promosi. Hal ini menunjukkan informasi yang diberikan Badan Pusat Statistik Ogan Ilir mengenai peluang untuk pengembangan karir pegawai sudah cukup baik. Namun jumlah skor terendah pada indikator minat untuk dipromosikan, hal ini menunjukkan



bahwa sedikit pandangan positif terhadap upaya perusahaan seperti pegawai yang merasa nyaman dengan posisi atau jabatan yang dipegang saat ini, tidak melihat peluang promosi yang jelas, dan pegawai lebih memilih untuk memiliki prioritas lain (keseimbangan kerja dan hidup atau pengembangan keterampilan dalam bekerja). Memberikan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang aktif mengikuti program pengembangan karir untuk meningkatkan minat pegawai dan mendapatkan manfaat dari pengembangan karir dalam jangka panjang (Fauzi, 2025).

Program pengembangan karir yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai belum menimbulkan kepuasan yang baik bagi pegawai. Namun pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai bersamaan dengan peningkatan kemampuan pegawai, mendorong efisiensi serta inovasi dalam pekerjaan (Greatnusa, 2023) sehingga pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir dapat berdaya saing tinggi dalam bidang statistik.

#### **4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel pelatihan dan pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir. Pelatihan yang baik akan meningkatkan efektivitas dalam bekerja dan pengembangan karir yang

jelas akan berdampak pada kesejahteraan pegawai sehingga akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Pelatihan yang selaras dengan pengembangan karir pegawai sehingga setiap pelatihan yang diberikan dapat mendukung jenjang karir yang lebih baik. Sehubungan dengan *Human Capital Theory* bahwa investasi pada sumber daya manusia seperti dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja pegawai. Pegawai yang menerima pelatihan dan pengembangan karir akan lebih produktif dalam bekerja (Triatno, 2024).

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu (Sudarso, 2024), (Sinaga, 2023) yang menyatakan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai meningkat karena diadakannya pelatihan dan pengembangan karir untuk pegawai.

Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir yang berstruktur dan berkelanjutan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih berkompeten dan siap menghadapi segala bentuk tantangan pekerjaan di masa yang akan datang (Wijaya, 2023) serta sebagai bentuk investasi strategis dalam menyediakan program yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis maupun manajerial.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir menyatakan bahwa kinerja yang diberikan berada pada kategori baik yang dapat dilihat dari jumlah skor tertinggi pada indikator kualitas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kualitas yang ditentukan. Namun jumlah skor terendah pada indikator kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum

cukup menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang maksimal dalam bekerja dengan memberikan manajemen waktu untuk menyelesaikan tugas dengan efisien seperti cara menetapkan prioritas, teknik pengelolaan tugas, strategi dalam menghindari distraksi (PPM, 2024). Selain itu perlu menganalisis beban kerja yang diberikan, jika terlalu berat tugas dengan kapasitasnya, lakukan distribusi ulang dan untuk membangun kemandirian dalam bekerja tanpa perlu bantuan orang lain dengan pendampingan (*mentorship*), mengikuti pelatihan keterampilan dasar yang berfokus pada kompetensi pegawai, peningkatan kepercayaan diri pegawai, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam bekerja, dan yang terakhir evaluasi perkembangan pegawai untuk mengetahui yang perlu diperbaiki ke depannya (Purwakartakab, 2023).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.
3. Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir.

Penelitian ini memiliki perbedaan terhadap penelitian terdahulu seperti teori, indikator, dan pengukuran yang digunakan sehingga untuk keberlanjutan penelitian tidak memiliki keterbatasan. Dengan demikian dapat dikembangkan secara luas karena dengan teori, indikator, dan pengukuran yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Meninjau secara rutin materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan yaitu dengan menyelaraskan antara praktik dan teori serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap pelatihan yang dilaksanakan untuk menentukan efektivitasnya. Selain itu instruktur pelatihan yang tidak hanya memiliki keahlian teknis yang relevan dengan materi yang diajarkan namun memiliki pengalaman profesional yang cukup sehingga pelatihan dapat lebih aplikatif dan berkualitas. Pelatihan yang lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai akan meningkatkan pemahaman pegawai sehingga penerapan materi pekerjaan dapat digunakan dalam kegiatan sehari-hari.
2. Mengadakan program pengembangan karir yang lebih berstruktur dengan target pencapaian yang jelas dan menyediakan mentor atau ahli untuk membimbing karir yang membantu pegawai dalam pengembangan keahlian bekerja sehingga berdampak pada minat pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau kesempatan karir yang lainnya. Selain itu dapat memberikan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang aktif mengikuti program pengembangan karir untuk meningkatkan minat pegawai dan mendapatkan manfaat dari pengembangan karir dalam jangka panjang.
3. Meningkatkan kinerja pegawai perlu memberikan manajemen waktu untuk menyelesaikan tugas dengan efisien seperti cara menetapkan prioritas, teknik pengelolaan tugas, strategi dalam menghindari distraksi. Selain itu perlu menganalisis beban kerja yang diberikan, jika terlalu

berat tugas dengan kapasitasnya, lakukan distribusi ulang dan untuk membangun kemandirian dalam bekerja tanpa perlu bantuan orang lain dengan pendampingan (*mentorship*), mengikuti pelatihan keterampilan dasar yang berfokus pada kompetensi pegawai, peningkatan kepercayaan diri pegawai, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam bekerja, dan yang terakhir evaluasi perkembangan pegawai untuk mengetahui yang perlu diperbaiki ke depannya. Selanjutnya survei kepuasan pegawai sebagai acuan analisis hasil kinerja yang diberikan untuk organisasi atau perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, I. P. K. R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2024). Effect of Training and Career Development on Motivation and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 62–81. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i1.996>
- Alhikmahakademi. (2024). *Peran Penting Instruktur dalam Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Alhikmahakademi.Com. <https://alhikmahakademi.com/peran-penting-instruktur-dalam-peningkatan-kompetensi-sumber-daya-manusia/>. Diakses Pada Tanggal 3 Februari 2025
- Ali, H. (2021). The Impact of Training, Development and Performance on Employees' Performance in the Banking Sector of Pakistan. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(I), 1068–1080. [https://doi.org/10.35484/pssr.2021\(5-i\)81](https://doi.org/10.35484/pssr.2021(5-i)81)
- Aniswati, Bahri, S., & Priantono, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada badan Pusat Statistik (BPS) Kota Probolinggo*. 1(3), 411–420.
- Axa. (2023). *Pentingnya Work Life Balance Demi Jaga Kesehatan Mental Mu*. Axa. <https://mypage.axa.co.id/news/id/pentingnya-work-life-balance-demi-jaga-kesehatan-mental-mu>. Diakses Pada Tanggal 8 Oktober 2024
- Berdaya. (2021). *Manfaat Program Pengembangan Karir Bagi Karyawan dan Perusahaan*. Topkarir. <https://saycheers.topkarir.com/article/detail/manfaat-program-pengembangan-karir-bagi-karyawan-dan-perusahaan>. Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2024
- BPS. (2024). *Informasi Umum BPS*. <https://ppid.bps.go.id/>. [https://ppid.bps.go.id/app/konten/1610/Profil-BPS.html?\\_gl=1\\*df0wm2\\*\\_ga\\*ODI1MTY2NTQ4LjE3Mjc0Mjk4NTA.\\*\\_ga\\_XXTTVXWHDB\\*MTcyODQ3Mzk1NC41LjEuMTcyODQ3Mzk3MS4wLjAuMA..](https://ppid.bps.go.id/app/konten/1610/Profil-BPS.html?_gl=1*df0wm2*_ga*ODI1MTY2NTQ4LjE3Mjc0Mjk4NTA.*_ga_XXTTVXWHDB*MTcyODQ3Mzk1NC41LjEuMTcyODQ3Mzk3MS4wLjAuMA..) Diakses Pada Tanggal 9 September 2024
- Caniago, A., & Rustanto, E. A. (2022). The Effect of Career Development on Employee Performance (Case Study at CV Anggara Prima). *Majalah Ilmiah Bijak*, 19(2), 222–229. <https://doi.org/10.31334/bijak.v19i2.2311>
- Corneli, W. M., & Chandra, D. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik ( BPS ) Provinsi Lampung*. 13(1).

- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Elmanisar, V., Nellitawati, & Alkadri, H. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Farida, & Muhammad Naim. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 288–296. <https://doi.org/10.31850/decision.v2i2.1405>
- Fauzi, S. (2025). *Insentif Adalah: Memahami Konsep, Jenis, dan Manfaatnya dalam Dunia Kerja*. Anjir Muara. <https://anjirmuara.baritokualakab.go.id/insentif-adalah/>. Diakses Pada Tanggal 5 februari 2025
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greatnusa. (2023). *8 Manfaat Pengembangan Karier Bagi Perusahaan*. <https://Greatnusa.Com/>. <https://greatnusa.com/article/manfaat-pengembangan-karier-bagi-perusahaan>. Diakses Pada Tanggal 27 Januari
- Hasan, D., Lailla, N., Tantri, M., Ali, S., & Farras Ramadhan, M. (2023). Training and Career Development: Why and When related to Job Satisfaction and its impact on Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(2), 69–81. <https://doi.org/10.21009/jobbe.006.2.06>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, H. (2024). *Kepuasan Kerja Karyawan: Kunci untuk Meningkatkan Produktivitas dan Retensi*. Brightcollar. <https://brightcollar.id/kepuasan-kerja-karyawan-kunci-untuk-meningkatkan-produktivitas-dan-retensi/>. Diakses Pada Tanggal 5 februari 2025
- Husnunnisa, A. I. (2024). *Strategi Pengembangan Karir yang Efektif untuk Karyawan*. Ruang Kerja. [https://www.ruangkerja.id/blog/strategi-pengembangan-karir#:~:text=Tujuan Pengembangan Karir Karyawan Bagi Perusahaan&text=Melalui pengembangan karir%2C perusahaan](https://www.ruangkerja.id/blog/strategi-pengembangan-karir#:~:text=Tujuan%20Pengembangan%20Karir%20Karyawan%20Bagi%20Perusahaan&text=Melalui%20pengembangan%20karir%20perusahaan)



bisa,meningkatkan retensi dan mengurangi turnover. Diakses Pada Tanggal 6 November 2024

Jafar, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Pada Kantor Bupati Kab. Gowa)*. 5(1), 1–9.

Karisma, nada. (2024). *Apa Saja Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Lifepack. <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>. Diakses Pada Tanggal 27 Januari 2025

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan, 1*.

Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Kosdianti, Lipia, Sunardi, & Didi. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma, 1*(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>

Lailatul Hikmah, I., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi, 8*(2), 142–151.

LAN. (2023). *Coaching dan Mentoring Langkah Strategis Optimalkan Sistem Manajemen Karir ASN, LAN Kembali Buka Pelatihan Coaching dan Mentoring Angkatan III*. LAN RI. [https://lan.go.id/?p=13791#:~:text=“Seorang pimpinan harus mampu melakukan,terbuka dan produktif%2C”](https://lan.go.id/?p=13791#:~:text=“Seorang+pimpinan+harus+mampu+melakukan,terbuka+dan+produktif%2C”) jelasnya. Diakses Pada Tanggal 5 februari 2025 Diakses Pada Tanggal 21 November 2024

Larasati, N., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari*. 2(4).

Mangkunegara, P. A. A. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Moh Suardi (Ed.), *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9).

Mataram, U. W., Utami, K. S., & Mataram, U. W. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman*. 2(3), 291–304.

Mondy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). Pearson

Education, Inc.

- Mrakhaa. (2024). *Mengapa Teknologi AI Akan Tetap Penting Di Masa Depan*. Humic Engineering. <https://humic.telkomuniversity.ac.id/id/mengapa-teknologi-ai-akan-tetap-penting-di-masa-depan/#:~:text=Teknologi AI telah membuktikan kemampuannya,fokus pada inovasi dan kreativitas. Diakses Pada Tanggal 21 November 2024>
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- MUM, S. (2024). *Mengapa Kita Harus Keluar dari Zona Nyaman*. MUM.ID. <https://mum.id/news/7-cara-melihat-potensi-diri-agar-tak-terjebak-zona-nyaman. Diakses Pada Tanggal 21 November 2024>
- Mutaqin, A. zaenal. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM | Human Resource Development*. Highlandexperience.Co.Id. <https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm>
- Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 240–256. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757>
- Noer, M. (2020). *Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dan Jenis-Jenisnya*. Presenta.Co.Id. <https://presenta.co.id/artikel/pelatihan-dan-pengembangan-karyawan/#:~:text=Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah,kinerja yang luar biasa pula. Diakses Pada Tanggal 2 Februari 2025>
- Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. (2021). *Pelatihan sebagai Proses Pembelajaran dengan Sistem Terbuka*. Pusdiklat.Perpusnas.Go.Id. <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/174/pelatihan-sebagai-proses-pembelajaran-dengan-sistem-terbuka>
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215.
- PPM, S. (2024). *Manajemen Waktu: Pengertian, Manfaat dan Tips*. Ppmschool.Ac.Id. <https://ppmschool.ac.id/manajemen-waktu/#:~:text=cuma bikin stres.,2.,tugas besar selesai lebih awal!. Diakses Pada Tanggal 2 Februari 2025>
- Pratiwi, A., Zunaidah, & Muizzudin. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Bank*

*SUMSEL BABEL*. 5(1), 180–188.

- Proxsisgroup. (2024). *Mengukur Keberhasilan Program Pelatihan dengan Metode Evaluasi yang Efektif*. Proxsisgroup.Com. [https://hr.proxsisgroup.com/mengukur-keberhasilan-program-pelatihan-dengan-metode-evaluasi-yang-efektif/#:~:text=Pentingnya Evaluasi Program Pelatihan&text=Selain itu%2C evaluasi juga membantu,dengan kebutuhan dan tuntutan pasar](https://hr.proxsisgroup.com/mengukur-keberhasilan-program-pelatihan-dengan-metode-evaluasi-yang-efektif/#:~:text=Pentingnya%20Evaluasi%20Program%20Pelatihan&text=Selain%20itu%20evaluasi%20juga%20membantu,dengan%20kebutuhan%20dan%20tuntutan%20pasar). Diakses Pada Tanggal 4 Februari 2025
- Purwakartakab. (2023). *Pelatihan Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Produktivitas dan Kompetensi Karyawan*. Purwakartakab. Go.Id. [https://blk.purwakartakab.go.id/pelatihan-berbasis-kompetensi-meningkatkan-produktivitas-dan-kompetensi-karyawan/#:~:text=Pelatihan berbasis kompetensi membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan,percaya diri dalam pekerjaan mereka](https://blk.purwakartakab.go.id/pelatihan-berbasis-kompetensi-meningkatkan-produktivitas-dan-kompetensi-karyawan/#:~:text=Pelatihan%20berbasis%20kompetensi%20membantu%20karyawan%20untuk%20mengembangkan%20keterampilan%20dan%20pengetahuan,percaya%20diri%20dalam%20pekerjaan%20mereka). Diakses Pada Tanggal 2 Februari 2025
- Putra, M. K. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karywan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 25–31. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v10i1.721>
- Putri, A. C. (2024). *Ekonomi Gig dan Gen Z: Peluang dan Tantangan dalam Pekerjaan Freelance*. Kumparan. [https://kumparan.com/aulia-cahaya-putri\\_01piem001/ekonomi-gig-dan-gen-z-peluang-dan-tantangan-dalam-pekerjaan-freelance-23vJlowQVVn/full](https://kumparan.com/aulia-cahaya-putri_01piem001/ekonomi-gig-dan-gen-z-peluang-dan-tantangan-dalam-pekerjaan-freelance-23vJlowQVVn/full). Diakses Pada Tanggal 22 November 2024
- Pwc. (2024). *Apa arti realitas virtual dan metaverse bagi pelatihan?* Pwc. <https://www.pwc.com/us/en/tech-effect/emerging-tech/virtual-reality-study.html>. Diakses Pada Tanggal 21 November 2024
- Rahadi, D. R. (2023). *Pelatihan & Pengembangan Karyawan* (Issue January).
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Pearson Education, Inc.
- Roswaty, Nabilah, M. A. V., & Ulum, M. B. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Alita Praya Mitra Palembang*. 7(4), 1448–1458.
- Sandra-durth. (2023). *Menata ulang pengembangan SDM untuk mengatasi*

*tantangan bakat*. Mckinsey Company. [Mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/reimagining-people-development-to-overcome-talent-challenges](https://mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/reimagining-people-development-to-overcome-talent-challenges). Diakses Pada Tanggal 21 November 2024

Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15.

Sellar, T. (2022). Effect of Training and Career Development on Employee Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction. *International Journal of Researc*, 9(11), 82–98. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7349422>

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sinaga, I. N. (2023). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(3), 288–296. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/594>

Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.

Solutions, V. (2022). *Apa itu Pelatihan dan Pengembangan Strategis*. VIRAL SOLUTIONS. [https://viralsolutions-net.translate.google.com/strategic-training-and-development-process/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=id&\\_x\\_tr\\_hl=id&\\_x\\_tr\\_pto=rq#:~:text=In contrast%2C strategic training and,and gain a competitive edge](https://viralsolutions-net.translate.google.com/strategic-training-and-development-process/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=rq#:~:text=In%20contrast%20strategic%20training%20and%20gain%20a%20competitive%20edge). Diakses Pada Tanggal 22 November 2024

Souhoka, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 91–101. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2403%0Ahttps://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2403/1108>

Subandrio, & Saputra, M. A. (2024). *The Effect Of Training And Career Development On Employee Performance PT . Indofood Bengkulu City Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja*. 5(2), 347–356.

Sudarso, E. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 22(2), 33–47. <https://doi.org/10.51826/fokus.v22i2.1251>

Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C.

- (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta, CV.
- Sumardjo, M., & Priansa, J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*.
- Suryani, N., Guruh, M., Rajak, M., Sulaeman, A., Sunarsi, D., Wicaksono, W., Maddinsyah, A., & Suyatin, S. (2021). *The Effect of Self-Efficacy, Career Development and Training on the Performance of Employees at the Jakarta Transportation Office*. 2–9. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303054>
- Susanto, annisa. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (M. Suardi (ed.)).
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 102. <https://doi.org/10.31000/jmb.v9i2.2043>
- Teleded, I. (2024). *Tips Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Sehat*. IHC Teleded. <https://teleded.ihc.id/artikel-detail-745-Tips-Menciptakan-Lingkungan-Kerja-Yang-Sehat.html>. Diakses Pada Tanggal 22 November 2024
- Thirdman. (2022). *Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Id.Linkedin.Com. <https://id.linkedin.com/pulse/strategi-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-naolearn>. Diakses Pada Tanggal 22 November 2024
- Triatno, wahyu. (2024). *Pentingnya Investasi dalam Pengembangan Human Capital: Dampaknya pada Kinerja Organisasi*. Sucofindo Advisory. <https://sau.id/case/pentingnya-investasi-dalam-pengembangan-human-capital-dampaknya-pada-kinerja-organisasi/>. Diakses Pada Tanggal 22 Oktober 2024
- Venteny. (2024). *Menggali Potensi Diri: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era Modern*. Venteny.Com.Id. <https://www.venteny.com/id/menggali-potensi-diri-pengembangan-karir-yang-efektif-di-era-modern#:~:text=Pengembangan diri yang baik akan,tanggung jawab yang lebih besar. Diakses Pada Tanggal 4 Februari 2025>
- Wahyudin, R. F., Badaruddin, & Asri. (2023). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai uin alauddin makassar

1,2,3. *Jurnal Cash Flow*, 2(3), 399–409.

Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>

worktango. (2024). *12 Alasan Mengapa Skala Likert 5 Poin Digunakan*. Worktango. <https://www.worktango.com/resources/articles/12-reasons-why-the-5-point-likert-scale-is-a-universal-sentiment-measurement>. Diakses Pada Tanggal 21 November 2024

World Economy Forum. (2024). *Revolusi Pelatihan Keterampilan: Mempersiapkan 1 miliar orang untuk ekonomi masa depan*. World Economy Forum. <https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution-reaching-600-million-people-by-2030/>. Diakses Pada Tanggal 22 November 2024

Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>

Yusuf, M. (2019). The Effect of Training, Career Development to Competencies and Employee Performance (Study at PT. Semen Baturaja Indonesia). *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 24(9), 69. <https://doi.org/10.9790/0837-2409076979>

Zulkifli, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pendidikan: Vol. XX*.

## LAMPIRAN

### Lampiran I Kuesioner Penelitian

#### **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK OGAN ILIR”**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir”. Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan. Kuesioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer yang sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi. Adapun data dan identitas dari hasil penelitian ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis.

Atas ketersediaan dan bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Seli Sundari

## **I. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:  
STS: Sangat Tidak Setuju  
TS: Tidak Setuju  
N: Netral  
S: Setuju  
SS: Sangat Setuju

## **II. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  1. Pria
  2. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
  1. SMP/SMK
  2. DIII/Diploma/Akademik
  3. Sarjana (S1)
  4. Pasca-Sarjana (S2/S3)
  5. Lainnya
4. Lama Bekerja di Organisasi :
  1. Kurang dari 1 Tahun
  2. 1-2 Tahun
  3. 3-4 Tahun
  4.  $\geq 5$  Tahun
5. Usia :
  1. 20-29 Tahun
  2. 30-49 Tahun
  3.  $\geq 50$  Tahun



### A. Pelatihan

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi					
2.	Saya termotivasi untuk ikut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
3.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya					
4.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan					
5.	Metode dalam pelatihan yang disajikan sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					

### B. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan keadilan dalam berkarir kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya					
2.	Pemimpin perusahaan selalu memperdulikan pegawainya untuk pengembangan karirnya					
3.	Perusahaan memberikan berbagai informasi mengenai pengembangan karir pegawai					
4.	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi					
5.	Saya merasa puas dengan program pengembangan karir yang diselenggarakan perusahaan.					

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK OGAN ILIR**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Pimpinan

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan proposal skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir”. Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu pimpinan untuk menilai mengenai kinerja pegawai yang terdiri dari beberapa pernyataan. Kuesioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer yang sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi. Adapun data dan identitas dari hasil penelitian ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis.

Atas ketersediaan dan bantuan Bapak/Ibu pimpinan, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Seli Sundari

Kuesioner kinerja pegawai ini terdiri dari 5 pernyataan. Sebagai pimpinan diminta untuk menilai perilaku bawahannya. Pada bagian ini pimpinan bersedia untuk mengisi beberapa informasi berikut ini.

Nama Pimpinan :

Bawahan Yang Dinilai :

#### A. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang telah ditentukan dalam bekerja					
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang maksimal dalam bekerja					
3.	Pegawai dapat menggunakan waktu dengan tepat dalam bekerja					
4.	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
5.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain					

## Lampiran II Tabulasi Data

RESPOND EN	TANGGAPAN RESPONDEN														
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	PK 1	PK 2	PK 3	P 4	PK 5	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5
1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3
8	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3
11	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4
12	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4
13	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4
14	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	2	4	4	4
15	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	2	4	3	4
16	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	2	4	5	3
17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
18	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	3
20	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4
21	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
22	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
23	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4
25	2	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
28	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2
30	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4
31	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	4
32	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5
34	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Lampiran III Rumus Interval Tabel Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Rumus menghitung nilai interval:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$= \frac{170 - 34}{5}$$

$$= 27,5$$

Berdasarkan perhitungan diatas ditentukanlah nilai interval sebagai berikut.

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
34 – 61,5	Sangat Kurang
61,6 – 89	Kurang
89,1 – 116,5	Cukup
116,6 – 144	Baik
144,1 – 170	Sangat Baik

### Lampiran IV Uji Validitas

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.104	.283	-.125	-.040	.372*	.188	.252	.238	.298	.191	.214	.125	.301	.276	.474**
	Sig. (2-tailed)		.559	.105	.483	.824	.030	.286	.151	.176	.087	.280	.224	.482	.083	.114	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.104	1	.467**	.225	.307	.127	.622**	.291	.355*	.424*	.047	.126	.189	.217	.307	.611**
	Sig. (2-tailed)	.559		.005	.201	.077	.474	.000	.095	.039	.012	.794	.476	.285	.217	.077	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	.283	.467**	1	.225	.155	.193	.307	.316	.225	.207	.168	.025	.147	.260	.033	.482**
	Sig. (2-tailed)	.105	.005		.200	.382	.275	.077	.069	.202	.241	.348	.871	.406	.138	.854	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	-.125	.225	.225	1	.266	-.086	.339	.090	.418*	.471**	.300	.278	.306	.168	.012	.470**
	Sig. (2-tailed)	.483	.201	.201		.128	.629	.050	.611	.014	.005	.085	.118	.078	.341	.945	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P5	Pearson Correlation	-.040	.307	.155	.266	1	.381*	.229	.199	.252	.228	.125	-.097	.185	.205	.268	.465**
	Sig. (2-tailed)	.824	.077	.382	.128		.026	.209	.259	.151	.195	.482	.584	.306	.245	.126	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

P6	Pearson Correlation	.372*	.127	.193	-.086	.381*	1	.306	.533**	.135	-.024	.209	-.090	.062	.279	.213	.478**
	Sig. (2-tailed)	.030	.474	.275	.629	.026		.079	.001	.446	.893	.236	.612	.729	.110	.226	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P7	Pearson Correlation	.188	.622**	.307	.339	.221	.306	1	.395*	.296	.438**	.209	.153	.340*	.453**	.297	.691**
	Sig. (2-tailed)	.286	.000	.077	.050	.209	.079		.021	.090	.010	.236	.389	.049	.007	.088	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P8	Pearson Correlation	.252	.291	.316	.090	.199	.533**	.395*	1	.208	.225	.225	.047	.141	.269	.320	.589**
	Sig. (2-tailed)	.151	.095	.069	.611	.259	.001	.021		.239	.200	.201	.790	.427	.124	.065	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P9	Pearson Correlation	.238	.355*	.225	.418*	.252	.135	.296	.208	1	.437**	.181	.182	.200	.210	.135	.578**
	Sig. (2-tailed)	.176	.039	.202	.014	.151	.446	.090	.239		.010	.306	.303	.256	.233	.447	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P10	Pearson Correlation	.298	.424*	.207	.471**	.228	-.024	.438**	.225	.437**	1	.097	.265	.137	-.086	.190	.552**
	Sig. (2-tailed)	.087	.012	.241	.005	.195	.893	.010	.200	.010		.584	.130	.441	.630	.281	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P11	Pearson Correlation	.191	.047	.168	.300	.125	.209	.209	.225	.181	.097	1	.368*	.693**	.518**	.138	.525**
	Sig. (2-tailed)												.368*	.693**	.518**	.138	.525**
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34



	Sig. (2-tailed)	.280	.794	.341	.085	.482	.236	.236	.201	.306	.584		.032	.000	.002	.435	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P12	Pearson Correlation	.214	.126	.025	.278	-.097	-.090	.153	.047	.182	.265	.368*	1	.191	.253	.072	.416*
	Sig. (2-tailed)	.224	.476	.887	.111	.584	.612	.389	.790	.303	.130	.032		.278	.149	.687	.014
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P13	Pearson Correlation	.125	.189	.147	.306	.181	.062	.340*	.141	.200	.137	.693**	.191	1	.568**	.205	.509**
	Sig. (2-tailed)	.482	.285	.406	.078	.306	.729	.049	.427	.256	.441	.000	.278		.000	.245	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P14	Pearson Correlation	.301	.217	.260	.168	.205	.279	.453**	.269	.210	-.086	.518**	.253	.568**	1	.089	.561**
	Sig. (2-tailed)	.083	.217	.138	.341	.245	.110	.007	.124	.233	.630	.002	.149	.000		.615	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P15	Pearson Correlation	.276	.307	.033	.012	.268	.213	.297	.320	.135	.190	.138	.072	.205	.089	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.114	.077	.854	.945	.126	.226	.088	.065	.447	.281	.435	.687	.245	.615		.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.474**	.611**	.482**	.470**	.465**	.478**	.691**	.589**	.578**	.552**	.525**	.416*	.509**	.561**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.004	.005	.006	.004	.000	.000	.000	.001	.001	.014	.002	.001	.004	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

## Lampiran V Uji Reabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.617	5

Pelatihan (X<sub>1</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.660	5

Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.612	5

Kinerja Pegawai (Y)

## Lampiran VI Metode Suksesi Interval (MSI)

### MSI Pelatihan

<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>
3,091	3,105	3,603	2,657	1,000
3,091	3,105	3,603	4,170	4,512
3,091	3,105	3,603	4,170	1,799
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
3,091	1,799	2,107	2,657	3,065
3,091	3,105	2,107	4,170	3,065
3,091	3,105	3,603	2,657	4,512
3,091	3,105	3,603	1,000	3,065
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
4,988	4,583	3,603	2,657	3,065
3,091	4,583	3,603	4,170	4,512
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
4,988	1,799	2,107	2,657	3,065
3,091	4,583	3,603	2,657	3,065
3,091	4,583	2,107	2,657	1,799
3,091	4,583	2,107	2,657	4,512
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
1,000	4,583	2,107	4,170	4,512
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
3,091	3,105	3,603	2,657	3,065
1,000	1,000	1,000	2,657	1,799
1,634	3,105	3,603	2,657	3,065
3,091	3,105	3,603	4,170	3,065
1,634	4,583	5,551	4,170	4,512
3,091	1,799	2,107	2,657	4,512
3,091	3,105	3,603	4,170	4,512
3,091	4,583	3,603	4,170	4,512

MSI Pengembangan Karir

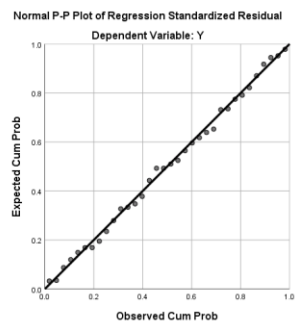
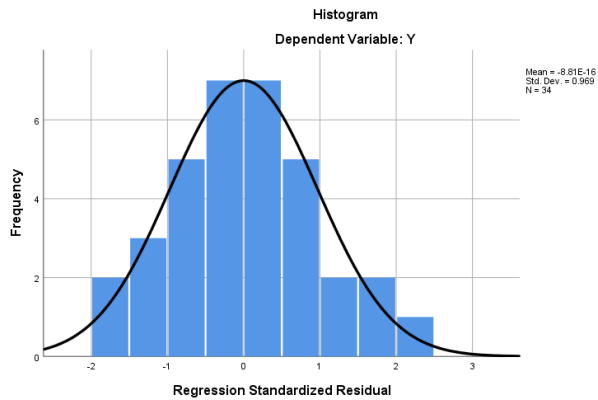
<b>PK1</b>	<b>PK2</b>	<b>PK3</b>	<b>PK4</b>	<b>PK5</b>
1,000	3,184	2,654	3,402	3,708
2,586	3,184	2,654	4,671	3,708
2,586	3,184	1,693	2,224	3,708
2,586	3,184	4,027	3,402	2,334
3,939	3,184	4,027	4,671	5,270
2,586	3,184	4,027	3,402	3,708
2,586	3,184	4,027	3,402	3,708
2,586	3,184	4,027	2,224	3,708
2,586	3,184	4,027	3,402	3,708
3,939	3,184	4,027	3,402	2,334
3,939	1,693	4,027	2,224	2,334
3,939	3,184	4,027	3,402	2,334
3,939	3,184	4,027	3,402	3,708
3,939	3,184	4,027	2,224	3,708
3,939	1,693	4,027	2,224	2,334
3,939	3,184	4,027	4,671	2,334
3,939	4,840	4,027	3,402	3,708
2,586	3,184	2,654	4,671	5,270
2,586	3,184	4,027	1,000	3,708
3,939	3,184	2,654	2,224	2,334
2,586	3,184	1,693	3,402	2,334
2,586	4,840	4,027	2,224	3,708
2,586	3,184	2,654	3,402	3,708
1,634	3,184	2,654	2,224	3,708
2,586	4,840	4,027	3,402	3,708
3,939	3,184	2,654	2,224	2,334
2,586	3,184	2,654	3,402	3,708
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2,586	3,184	2,654	2,224	2,334
3,939	4,840	2,654	3,402	3,708
3,939	4,840	4,027	2,224	2,334
3,939	3,184	2,654	2,224	3,708
1,634	3,184	2,654	3,402	3,708
2,586	3,184	2,654	3,402	3,708

MSI Kinerja Pegawai

<b>K1</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>	<b>K5</b>
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016
2,991	2,597	2,767	2,547	1,000
2,991	2,597	2,767	2,547	1,000
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
4,659	2,597	2,767	1,000	3,016
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016
4,659	2,597	4,490	4,060	1,833
2,991	2,597	2,767	2,547	1,833
4,659	2,597	2,767	2,547	1,833
2,991	2,597	2,767	4,060	1,833
2,991	2,597	1,000	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	1,000	3,016
2,991	1,000	2,767	4,060	1,833
4,659	2,597	4,490	4,060	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	1,833
4,659	2,597	2,767	4,060	3,016
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
1,000	1,000	1,000	1,000	3,016
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
2,991	1,000	2,767	2,547	1,000
2,991	1,000	2,767	1,000	1,000
2,991	1,000	1,000	2,547	1,000
2,991	1,000	2,767	2,547	3,016
4,659	1,000	4,490	4,060	3,016
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016
4,659	2,597	4,490	4,060	4,840
2,991	2,597	2,767	2,547	3,016

## Lampiran VII Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89804418
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.049
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## Uji Multikoleneritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.334	7.058		.189	.851	
	X1	.622	.303	.342	2.053	.049	.954
	X2	.268	.236	.189	1.137	.264	.954

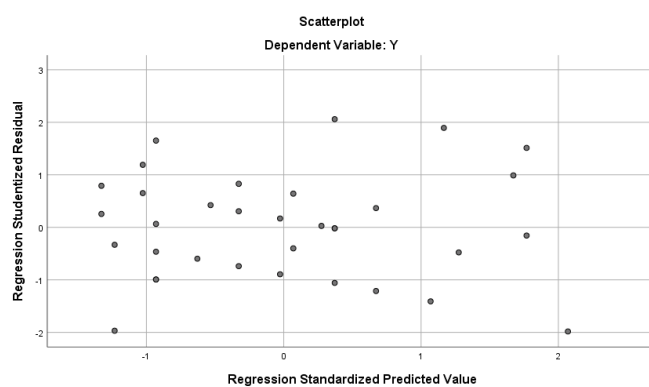
a. Dependent Variable: Y

## Uji Heterokedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.259	3.926		-.575	.569
	X1	.326	.169	.333	1.933	.062
	X2	-.144	.131	-.189	-1.096	.281

a. Dependent Variable: abs\_res



## Lampiran VIII Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.334	7.058		.189	.851		
X1	.622	.303	.342	2.053	.049	.954	1.048
X2	.268	.236	.189	1.137	.264	.954	1.048

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran IX Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.180	.128	1.958

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran X Uji F dan Uji T

### Uji T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	<b>3,504992</b>
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	<b>3,484964</b>
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	<b>3,466777</b>
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	<b>3,450189</b>
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	<b>3,434997</b>
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	<b>3,421034</b>
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	<b>3,408155</b>
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	<b>3,396240</b>
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	<b>3,385185</b>
31	0,682486	1,309464	1,695519	<b>2,039513</b>	2,452824	2,744042	<b>3,374899</b>
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	<b>3,365306</b>
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	<b>3,356337</b>
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	<b>3,347934</b>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.334	7.058		.189	.851		
X1	.622	.303	.342	2.053	.049	.954	1.048
X2	.268	.236	.189	1.137	.264	.954	1.048

a. Dependent Variable: Y

Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$				
$df_2=(n$ $-k-1)$	1	2	3	4	5
10	4,96 5	4,103	3,70 8	3,478	3,326
11	4,84 4	3,982	3,58 7	3,357	3,204
12	4,74 7	3,885	3,49 0	3,259	3,106
13	4,66 7	3,806	3,41 1	3,179	3,025
14	4,60 0	3,739	3,34 4	3,112	2,958
15	4,54 3	3,682	3,28 7	3,056	2,901
16	4,49 4	3,634	3,23 9	3,007	2,852
17	4,45 1	3,592	3,19 7	2,965	2,810
18	4,41 4	3,555	3,16 0	2,928	2,773
19	4,38 1	3,522	3,12 7	2,895	2,740
20	4,35 1	3,493	3,09 8	2,866	2,711
21	4,32 5	3,467	3,07 2	2,840	2,685
22	4,30 1	3,443	3,04 9	2,817	2,661
23	4,27 9	3,422	3,02 8	2,796	2,640
24	4,26 0	3,403	3,00 9	2,776	2,621
25	4,24 2	3,385	2,99 1	2,759	2,603
26	4,22 5	3,369	2,97 5	2,743	2,587
27	4,21 0	3,354	2,96 0	2,728	2,572
28	4,19 6	3,340	2,94 7	2,714	2,558
29	4,18 3	3,328	2,93 4	2,701	2,545
30	4,17 1	3,316	2,92 2	2,690	2,534
31	4,16 0	3,305	2,91 1	2,679	2,523

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.174	2	13.087	3.413	.046 <sup>b</sup>
	Residual	118.885	31	3.835		
	Total	145.059	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1