

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**

**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

ASLI  
14/3 2020

## 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

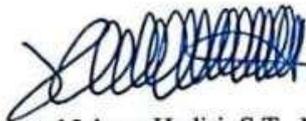


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D

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 kepadanya, 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

ASU  
14/3 2020

### ABSTRAK

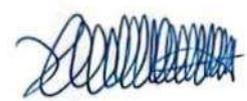
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ogan Ilir. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Ogan Ilir yang berjumlah 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 Sukses 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 Sukses 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 menyebar 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.

## 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, Marnisasah, 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. 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. 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. Diakses Pada Tanggal 22 November 2024](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.goog/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.goog/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.). 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,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 alaiddin 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*.