

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA STIK BINA HUSADA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

CINDY APRILIA PERARI

NPM : 2201110046

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Cindy Aprilia Perari

Nomor pokok/NIRM : 2201110046

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Sastra I

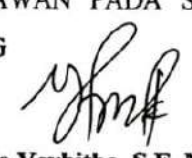
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA

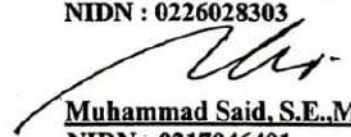
PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STIK
BINA HUSADA PALEMABANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27/3/26 Pembimbing I :


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 24/3/26 Pembimbing II :


Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

018 /PS/DFEB/ 26

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

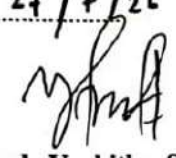
Tanggal 27/3/26



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 27/3/26


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

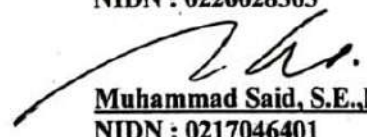
Nama : Cindy Aprilia Perari
Nomor pokok/NIRM : 2201110046
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Sastra 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : "PENGARUH PELATIHAN KERJA
PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STIK
BINA HUSADA PALEMABANG"

Pembimbing Skripsi

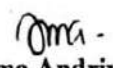
Tanggal 23/1/26 Ketua Penguji:


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 24/1/26 Penguji I :


Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal 17/1/26 Penguji II :

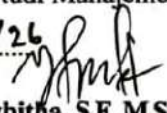

Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

011 /PS/DFEB/ 26 Mengesahkan,


Dekan
Tanggal 23/1/26

Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 23/1/26

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Bahkan suara langkah kaki semut saja Allah dengar, apalagi doamu yang selalu
kamu ulang-ulang

“But you'll never know unless you walk in my shoes”

~ Blackpink

Skripsi ini bukan sekadar lembaran, tapi bukti bahwa aku, walaupun seorang perempuan, mampu berdiri di atas kaki sendiri, menggandeng harapan, dan menentukan arah langkah tanpa harus bergantung pada siapa pun.

~Andhini Noer Saparina

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini dengan penuh rasa syukur saya persembahkan kepada:

- Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, kemudahan, serta petunjuk dalam setiap langkah kehidupan saya.
- Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, pengorbanan, dan dukungan tanpa henti. Terima kasih atas segala cinta dan perjuangan yang menjadi motivasi terbesar dalam menyelesaikan pendidikan ini.
- Terkhusus kepada Almarhumah Mama tercinta.

Mama adalah sosok perempuan luar biasa yang dengan kasih sayang, doa, perjuangan, dan pengorbanannya telah mengantarkan suami dan kelima anaknya menyandang gelar sarjana. Namun, di antara semua gelar yang berhasil Mama antarkan, hanya satu gelar yang mama sandang sendiri, yaitu Almarhumah. Skripsi ini adalah salah satu impian yang akhirnya dapat saya wujudkan, dan dengan penuh kerinduan saya persembahkan untuk Mama. Semoga Allah SWT menempatkan Mama di tempat terbaik di sisi-Nya, mengampuni segala dosa-dosa Mama, melapangkan alam kuburnya, dan mempertemukan kita kembali di surga-Nya. Aamiin.

- Teruntuk keluarga besarku, kakak, ayuk dan keponakkan aunthy yang selalu memberikan doa, perhatian, motivasi, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.
- Teruntuk ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E.,M.Si dan bapak Muhammad Said, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, memberikan arahan, kritik, serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
- Sahabat dan teman-teman seperjuangan, dan sahabat saya kecil saya di dekat rumah yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
- Terakhir, untuk diriku sendiri, terima kasih karena telah mampu bertahan sejauh ini. Terima kasih telah memilih untuk tidak menyerah meskipun perjalanan ini dipenuhi dengan berbagai tantangan, air mata, kehilangan, dan rasa lelah. Terima kasih karena tetap berusaha berdiri ketika keadaan tidak selalu berpihak. Pencapaian ini adalah bukti bahwa setiap proses, doa, dan perjuangan tidak pernah sia-sia. Semoga gelar

ini menjadi awal dari langkah-langkah yang lebih baik, menjadi pribadi yang bermanfaat bagi keluarga, masyarakat, dan dapat mewujudkan impian yang telah lama diperjuangkan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cindy Aprilia Perari
Nomor Pokok : 2201110046
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
STIK BINA HUSADA PALEMBANG.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk peniruan yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 15 Juli 2026


Cindy Aprilia Perari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan profosal skripsi yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang". Profosal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Dalam proses penyusunan profosal ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M.S. selaku Rektor Universitas Trididnanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Vebybtha, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Dr. Djadmiko Noviantoro, SE, Msi selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
5. Ibu Dr. Yolanda Vebybtha, SE, Msi, selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian proposal
6. Bapak Muhammad Said, S.E..M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran guna mengarahkan penulis dalam menyusun profosal ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama menepuh studi.
8. Bapak/Ibu Pimpinan STIK Bina Husada Palembang beserta staf yang telah

bersedia memberikan izin, dan memberikan data kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Kedua Orang Tua saya tercinta, serta seluruh keluarga terimakasih atas doa, kasih sayang dukungan secara moril dan materil yang tak terhingga serta pengorbanan yang tak pernah putus, inilah buah jerih payah kalian.

10. Teman-teman seperjuangan, terimakasih atas kebersamaan, semangat dan bantuannya selama ini.

11. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun juga bagi semua pembaca. Aamiin.

Palembang, April 2026

Cindy Aprilia Perari

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Dimensi/Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Pengertian Pelatihan Kerja.....	15
2.1.2.1 Tujuan pelatihan kerja	16
2.1.2.3 Prinsip-prinsip pelatihan kerja	16
2.1.2.4. Dimensi/Indikator Pelatihan Kerja	17
2.1.3 Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan karir.....	20
2.1.3.3 Bentuk- Bentuk Pengembangan Karir	20
2.1.3.4 Dimensi/Indikator Pengembangan Karir.....	22
2.1.4 Motivasi.....	22
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	22
2.1.4.2 Tujuan Motivasi.....	23
2.1.4.3 Dimensi Motivasi.....	24
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	25

2.2 Penelitian Yang Relevan	26
2.3 Hubungan Pelatihan kerja, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.4 Kerangka Berfikir.....	29
2.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	29
2.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	31
2.5 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian	33
3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2 Sumber Data Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3. Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.3.3 Teknik Sampling	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	38
3.5.1 Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definsi Operasional Variabel.....	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2 Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model	45
3.7.3 Evaluasi Model Struktural atau Inner Model	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	51

4.1.1 Sejarah Singkat Intansi.....	51
4.1.2 Visi Organisasi	52
4.1.3 Misi Organisasi.....	52
4. 1. 4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	53
4.1. 4. 1 Struktur Organisasi.....	53
4.1.4.2 Uraian Tugas	54
4.2 Pembahasan	57
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	57
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	58
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.3.4 Jumlah Responden Berdasrkan Pendidikan Terakhir.....	60
4.4. Statistik Deskriptif.....	61
4.4.1 Uji Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model	63
4.4.2. Validitas Konvergen	64
4.4.3 Uji Outer Loading Factor	64
4.4.4 Uji Average Variance Extracted (AVE).....	68
4.4.5 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity).....	69
4.4.6 Uji Reliabilitas.....	71
4.5 Evaluasi Model Struktural atau Inner Model.....	72
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	72
4.5.2 Uji Effect Size atau f Square	73
4.5.3 Uji Signifikansi Hipotesis atau Path Coefficient.....	75
4.5 Pembahasan	77
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.5.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 KESIMPULAN.....	85
5.2 SARAN.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

LAMPIRAN	
----------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Survei Kinerja Karyawan STIK Bina Husada Palembang	7
Tabel 1. 2 Interval Penilaian Mean.....	6
Tabel 2. 2 Penelitian Yang Relevan	26
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penelitian	33
Tabel 3. 2 Skala Likert	35
Tabel 3. 3 Jumlah Karyawan STIK Bina Husada Palembang.....	36
Tabel 3. 4 Skala Likert	38
Tabel 3. 5 Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.4 Analisis Statistis Deskriptif	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Loading Factor Tahap1	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Loading Factor Tahap 2.....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji AVE	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Cros Loading	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>R-Square</i>	73
Tabel 4.11 Hasil <i>F-Square</i>	74
Tabel 4.12 Path Coeffisients	76

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	30
Gambar 3. 1Struktural Model	47
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi STIK Bina Husada Palembang	53
Gambar 4. 2 Outer Model.....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji t statistik antar Variabel	75

ABSTRAK

Cindy Aprilia Perari. 2026. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti Palembang. Dibimbing oleh Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si. dan Muhammad Said, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih belum optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta efektivitas kerja yang masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Analisis dilakukan melalui evaluasi outer model, inner model, dan pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472, t-statistics sebesar 3,549, dan p-values sebesar 0,000. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,266, t-statistics sebesar 2,369, dan p-values sebesar 0,009. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,299 dan p-values sebesar 0,031. Nilai R-Square sebesar 0,813 menunjukkan bahwa 81,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi, sedangkan 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472.

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

ABSTRACT

Cindy Aprilia Perari. 2026. *The Influence of Job Training, Career Development, and Motivation on Employee Performance at STIK Bina Husada Palembang. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridianti University Palembang. Supervised by Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si. and Muhammad Said, S.E., M.Si.*

This study aims to analyze the effect of job training, career development, and motivation on employee performance at STIK Bina Husada Palembang. The study was motivated by the fact that employee performance has not yet reached the expected level, as reflected in work target achievement, timeliness in completing tasks, and work effectiveness. This research employed a quantitative method with a population of 31 employees. A saturated sampling technique was applied, meaning that all members of the population were used as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4 software. The analysis included outer model evaluation, inner model evaluation, and hypothesis testing through the bootstrapping procedure.

The results indicate that job training, career development, and motivation have positive and significant effects on employee performance. Job training has a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.472, a t-statistic of 3.549, and a p-value of 0.000. Career development also has a positive and significant effect with a path coefficient of 0.266, a t-statistic of 2.369, and a p-value of 0.009. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.299 and a p-value of 0.031. The R-Square value of 0.813 indicates that 81.3% of the variance in employee performance is explained by job training, career development, and motivation, while the remaining 18.7% is influenced by other variables outside the scope of this study. Among the three independent variables, job training is the most dominant factor affecting employee performance, with the highest path coefficient of 0.472.

Keywords: Job Training, Career Development, Motivation, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Cindy Aprilia Perari dilahirkan di kota Palembang Pada Tanggal 5 April 2004, merupakan anak kelima dari lima bersaudara, anak dari Bapak Miswan S. Sos dan Ibu Yanti. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 115 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 53 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2021 di Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 16 Palembang, pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang 2026

Cindy Aprilia Perari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu aspek dalam manajemen yang berfokus pada pengelolaan individu sebagai aset utama dalam sebuah organisasi. MSDM tidak hanya terkait dengan pengaturan hubungan kerja, tetapi juga meliputi perencanaan, pengembangan, pemberian dorongan, hingga penilaian kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi diharuskan untuk dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi, karena semua aktivitas dalam organisasi sangat bergantung pada performa individu yang terlibat. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengevaluasi seberapa sukses organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini sejalan dengan riset yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dan hasil kerjanya (Putri *et al*, 2023).

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria atau sasaran yang ditetapkan oleh institusi. Pencapaian ini menunjukkan tidak hanya seberapa baik dan banyak pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga kesesuaian waktu, efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, serta sikap dan perilaku dalam bekerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan kolaborasi.

Menurut Utaminingsih *et al*, (2024:236) mengatakan kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari istilah Inggris *performance*" yang berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Dalam konteks ini, *performance* merujuk pada prestasi kerja, pelaksanaan tugas, pencapaian hasil, atau unjuk kerja

Menurut penjelasan Wahyudi (2021) untuk mendapatkan performa terbaik yang biasanya diharapkan oleh suatu organisasi, perusahaan bisa memberikan pelatihan guna mengembangkan potensi para karyawan. Performa karyawan akan meningkat jika mereka memiliki pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka.

Pelatihan kerja adalah proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan teoritis, dan kemampuan konseptual karyawan agar dapat bekerja dengan profesional kemudian Atmaja (2022) berpendapat bahwa pelatihan kerja memiliki peranan yang krusial bagi perusahaan dalam mendukung karyawan dengan adanya pelatihan, karyawan akan memperoleh pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang relevan dengan tugas yang mereka jalankan. Kegiatan ini memiliki peranan yang krusial sebab mendukung individu untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia industri yang selalu berubah. Program pelatihan tidak hanya menekankan pada keterampilan teknis (*hard skills*) seperti pengoperasian alat atau teknologi tertentu, tetapi juga pada keterampilan non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kolaborasi, dan disiplin.

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus yang dilakukan oleh individu untuk

memperbaiki kemampuan, pengalaman, dan posisi mereka dalam lingkungan kerja demi mencapai sasaran profesional yang diinginkan. Proses ini meliputi perencanaan karir, peningkatan kemampuan, serta pengambilan keputusan yang akurat. Oleh karena itu, pengembangan karir adalah usaha seorang pegawai untuk mewujudkan rencana karirnya, yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, atasan, atau pihak lain (Nisa, 2023).

Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong dari dalam diri maupun luar yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mencapai tujuan organisasi. Dorongan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, meraih prestasi atau melakukan pengembangan diri. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat biasanya lebih teratur, bertanggung jawab, dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya, dan sebaliknya kurangnya motivasi kerja akan mempengaruhi penurunan hasil kerja.

STIK Bina Husada (Binhus) Palembang, yang terletak di Jl.Syech A Somad No.28, Palembang. Merupakan sebuah intitusi pendidikan swasta dengan fokus utama pada kesehatan dan berada di bawah Yayasan Bina Husada. Tujuan pendirian lembaga ini adalah untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang profesional, terampil, dan beretika, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Intitusi ini menawarkan berbagai program studi di bidang kesehatan, seperti keperawatan, kebidanan, kesehatan masyarakat dan program-program lain yang sesuai dengan kebutuhan sektor kesehatan. Dalam proses belajar mengajar, STIK Bina Husada tidak hanya memfokuskan pada teori, tetapi juga praktik melalui

kegiatan laboratorium, praktik klinik di rumah sakit atau puskesmas, serta pengabdian kepada masyarakat.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yang ber-Badan Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, senantiasa berusaha untuk memperbaiki mutu dalam proses pendidikan dengan fokus utama pada tujuan akhir, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas, memiliki kompetensi tinggi, dan bekarakter baik di Indonesia. Namun dalam pratiknya, kinerja karyawan di STIK Bina Husada Palembang mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di STIK Bina Husada Palembang (Silvana *et al.*, 2019).

Selain itu, sebagai lembaga pendidikan dalam bidang kesehatan, STIK Bina Husada menghadapi sejumlah tantangan seperti meningkatnya kompetisi antar perguruan tinggi, kemajuan teknologi dalam pembelajaran digital, serta permintaan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia agar bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan pasar di sektor kesehatan, perubahan dalam regulasi pendidikan tinggi juga menuntut lembaga untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan pendidikannya.

Penelitian empiris, yang dilakukan oleh Sutianingsi (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sudewi (2025) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, studi Atmaja (2022) menegaskan bahwa pelatihan kerja,

pengembangan karir dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

Namun demikian, terdapat juga hasil penelitian yang menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian ini oleh Wahyudi (2021) mengungkapkan bahwa tidak semua faktor seperti pelatihan kerja tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, terdapat juga kekurangan dalam konteks penelitian. Banyak studi sebelumnya berfokus pada sektor perusahaan atau industri, sementara kajian mengenai institusi pendidikan, terutama di bidang kesehatan seperti STIK Bina Husada Palembang masih sedikit.

Berdasarkan bukti yang ada, sejumlah penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja, perkembangan karir, dan motivasi kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja, perkembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sarjito *et al*, 2022).

Namun, dalam kenyataannya masih ada isu yang berkaitan dengan performa karyawan, seperti pelaksanaan pelatihan kerja yang kurang efektif, peluang pengembangan karir yang terbatas, serta rendahnya semangat kerja. Kondisi ini membuat kinerja karyawan belum mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Masalah ini mencerminkan adanya perbedaan antara teori dan praktik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal tampaknya kinerja karyawan masih

dipengaruhi oleh pelatihan kerja di STIK Bina Hudsada yang belum maksimal karena dari berbagai jenis pelatihan kerja yang telah dilaksanakan, seperti pelatihan dalam penggunaan sistem informasi akademik (SIKAD), pelatihan layanan prima. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ada beberapa masalah yang muncul. Beberapa karyawan belum sepenuhnya menguasai materi pelatihan yang disampaikan, dan pelatihan yang dilakukan cenderung tidak berkelanjutan serta kurang dievaluasi secara menyeluruh. Hal ini mengakibatkan hasil pelatihan belum memberikan dampak yang maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu pengembangan karir di STIK Bina Husada masih kurang terencana disebabkan karena belum dijalankan dengan baik dapat dilihat dari kesempatan untuk kenaikan jabatan, program studi lanjutan, serta promosi untuk jabatan struktural. Namun, dalam praktiknya masih ada beberapa masalah, seperti proses kenaikan jabatan yang lama, kurangnya bimbingan dalam pengurusan administrasi, serta terbatasnya kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan. Serta masih terlihat adanya perbedaan tingkat motivasi di antara para karyawan sebagian dari staf tidak memiliki semangat yang cukup dalam menjalankan tugas untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada.

Dalam hal motivasi, pimpinan juga jarang memberikan peluang bagi karyawan untuk menjadi lebih aktif dan kreatif dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga keinginan karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya tidak dapat terwujud. Situasi ini penting untuk diteliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih mendalam.

Tujuan kinerja karyawan di STIK Bina Husada Palembang sebenarnya bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan dan mendukung kelancaran proses akademik serta administrasi. Selain itu, kinerja karyawan juga ditujukan untuk mencapai target yang telah ditentukan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta mendukung realisasi visi dan misi lembaga.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya, tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai dengan optimal dapat dilihat dari hasil observasi awal pada karyawan STIK Bina Husada Palembang di atas. Hal ini diperkuat oleh hasil prasurvei yang dilakukan pada 10 responden yang merupakan pegawai di STIK Bina Husada Palembang. Dari hasil prasurvei yang telah dilakukan, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Survei Kinerja Karyawan
STIK Bina Husada Palembang
(n=10)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1	Kualitas pekerjaan	0	0	7	3	0	3,3
2	Ketelitian kerja	0	1	8	0	1	3,1
3	Pekerjaan sesuai target	0	1	9	0	0	2,9
4	Jumlah pekerjaan sesuai	0	0	10	0	0	3,0
5	Menyelesaikan tepat waktu	2	3	5	0	0	2,3
6	Kemampuan mengatur waktu	0	2	8	0	0	2,8
7	Efektivitas kerja	0	0	8	2	0	3,2
8	Efisiensi kerja	0	1	9	0	0	2,9
9	Kemandirian kerja	0	0	8	2	0	3,2
10	Tanggung jawab kerja	0	0	8	2	0	3,2
	Rata-rata Keseluruhan						2,99

Sumber : Data Di Olah Oleh Penliti, 2026

Untuk menentukan kategori penilaian hasil prasurvei diatas digunakan interval skala likert menurut Riduwan (2015) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2**Interval Penelitian Mean**

Interval Mean	Kategori
1,00 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,67	Sedang
3,68 - 5,00	Tinggi

Sumber: Riduwan, 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil prasurvei terhadap 10 karyawan STIK Bina Husada Palembang, diketahui bahwa indikator kualitas pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 3,3 dan ketelitian kerja sebesar 3,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas dan ketelitian kerja karyawan sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar hasil kerja lebih optimal. Selanjutnya, indikator pekerjaan sesuai target memperoleh nilai mean sebesar 2,9 dan jumlah pekerjaan sesuai sebesar 3,0. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian target dan kuantitas pekerjaan karyawan masih belum maksimal.

Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh nilai mean sebesar 2,3 dan menjadi nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain itu, kemampuan mengatur waktu memperoleh nilai mean sebesar 2,8 yang menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja masih belum optimal.

Pada indikator efektivitas kerja memperoleh nilai mean 3,2, efisiensi kerja memperoleh nilai mean 2,9, kemandirian kerja memperoleh nilai 3,2, dan tanggung jawab kerja memperoleh nilai mean 3,2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup mampu bekerja secara efektif dan mandiri serta memiliki tanggung jawab kerja yang cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar kinerja menjadi lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil prasurvei memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,99. Berdasarkan interval penilaian menurut Ridwan (2015), nilai tersebut berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di STIK Bina Husada Palembang masih belum optimal, masalah kinerja tersebut berkaitan dengan kurangnya efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, terbatasnya kesempatan dalam pengembangan karir, serta rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kurangnya pelatihan bisa menghambat keterampilan karyawan tidak berkembang secara optimal, terbatasnya kesempatan pengembangan karir bisa menurunkan semangat kerja, dan rendahnya motivasi kerja berpotensi menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di STIK Bina Husada Palembang.

Dengan pertimbangan tersebut, penelitian ini menjadi penting karena performa karyawan adalah aspek utama dalam mendukung kesuksesan organisasi, terutama di STIK Bina Husada Palembang sebagai lembaga pendidikan di sektor kesehatan. Jika manajemen pelatihan, perkembangan karir, dan motivasi kerja tidak dilakukan dengan tepat, maka hal ini bisa mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan serta menghalangi pencapaian sasaran organisasi. Selain itu, perbedaan sudut pandang karyawan terhadap program yang disediakan oleh organisasi sering kali berujung pada ketidak efektifan dalam pelaksanaan program tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka permasalahan pokoknya adalah:

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang.
2. Apakah Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang.
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang.
4. Apakah Pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui :

1. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap STIK Bina Husada Palembang.
2. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang.
3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang.
4. Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instasi

Bagi STIK Bina Husada Palembang , penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja yang efektif.

3. Bagi instasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi tambahan bagi mahasiwa dan pihak akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khusunya dibidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori, praktik, dan penelitian)*. Unimal Press.
- Akbar, M. A. A. (2023). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 191–204.
- Ameliany, N. (2019). *Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. Unimal Press.
- Atmaja, N. A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tekno Group Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Ayu & Hikmah. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volvex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(2), 120–133.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Edisi ke-2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: behavior, structure, processes*. (14th ed.). McGraw-Hill.
- Ghozali, I & Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls4*. UNDIP.

- Kaporina, R., Liliana., Amri, U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 14(2), 90–98.
- Ryansyah, M., Said, M., Suprani, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang. 2(2), 376–384.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE Publications.
- Hidayat, G. U. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan F&B Service. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(11), 1819–1825.
- Juanda, D. N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Altra Raya Devita. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(3), 462–473. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Mirza, W. K. M. (2022). Effect of education and training, career development and position placement on performance of employees Almuslim University Bireuen District. *IndOmera*, 1(1),13-25.<https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.208>
- Mujianto, A. N. B. N. (2024). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian hukum dan hak adasi manusia. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 3, 251–264.
- Murtopo, A., Afriza, F., & H. (2026). Pentingnya pelatihan karyawan di tinjau dari prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan berkualitas. *Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan*, 2, 131–147.
- Nisa, S. B. &Yuni C. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Noor, J. (2021). *Metodologi penelitian: Skripsi, disertasi dan karya ilmiah*. Kencana.
- Putri, S. A., Pratama, R. G., Wicaksono, S., Bunga, S. O., Riofita, H.(2023). Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 304– 317.
- Rahardjo, D. D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan prima agus teknik.
- Rahman, A. (2025). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 73–80. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v5i1.7125>

Riduwan. (2015). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.

Rifai, R. R. T. P. Y. P. R. D. P. W. A. F. R. A. A. (2024). The effect of training and development programs on employee performance PT. Victoria Care Indonesia. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(7), 1447–1454. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i7.10154>

Rusli, R., Muhyi, H. A., & T, A. P. (2021). Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi ditinjau dari aspek reaksi dan proses pembelajaran (studi pada karyawan Kalla Group, Indonesia). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 109–118.

Sanusi, A. (2021). *Metodelogi penelitian bisnis*. Salemba Empat.

Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.

Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah, C. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap karyawan STIK Bina Husada Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 23–32. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.10>

Simanjuntak, S. K., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E- Commerce*, 2(1), 92–111.

Sudewi, P. (2025). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Luna Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center For Academic Publising Service).

Sutianingsi, S. (2022). Peran pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 06(02), 1–10.

Tertra, H. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 304–317.

Utaminingsih, D. S. (2024). *Tinjauan Teori praktis pengembangan sumber daya manusia*. PT Media Pustaka Indo.

Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja W. *Jurnal ECo-Buss: Economics, Busines and Management Journal*, 4, (2). 1-10.

