

**PENGARUH PELATIHAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PPSDM**

YOGYAKARTA



Nama : Christin Anastasia Siagian

Nim : 11200988

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

TAHUN AJARAN 2024/2025

**PENGARUH PELATIHAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PPSDM
YOGYAKARTA**



Nama : Christin Anastasia Siagian

Nim : 11200988

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

TAHUN AJARAN 2024/2025

HALAMAN PENGAJUAN

**PENGARUH PELATIHAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PPSDM
YOGYAKARTA**

Diajukan kepada fakultas bisnis program studi manajemen

Universitas kristen duta wacana

Untuk memenuhi syarat-syarat

Guna memperoleh gelar

Sarjana manajemen



di susun oleh :

Christin Anastasia S.

11200988

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

TAHUN AJARAN 2024/2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Christin Anastasia Siagian
NIM/NIP/NIDN : 11200988
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh pelatihan pusat pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sumber daya manusia di Lembaga PPSDM Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- Dapat diakses tanpa embargo.
- Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- Embargo permanen.*

Embargo penutupan sementara akses karya ilmiah

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- dalam proses pengajuan paten.
- akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 26 juni 2025

Yang menyatakan,

Mengetahui,



Sisnuhadi, Dr. MBA
(0509075901)



Christin Anastasia Siagian
(11200988)

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH PELATIHAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUMBER DAYA MANUSIA DI
LEMBAGA PPSDM YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :
Christin Anastasia Siagian

11200988

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

dan dinyatakan Diterima Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
sarjana manajemen pada tanggal 16 juni 2025

Nama Dosen :

1. Jonathan Herdioko S.E., M.M.

(Ketua Tim Penguji)

2. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr., M.

(Dosen Penguji)

3. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA.

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 25 Juni 2025

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Christin Anastasia Siagian
NIM : 11200988
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul karya ilmiah : Skripsi

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

" Pengaruh pelatihan pusat pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sumber daya manusia di Lembaga PPSDM Yogyakarta "

(Studi Kasus Pada karyawan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta)

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, 26 juni 2025

Yang menyatakan,



(Christin Anastasia Siagian)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH PELATIHAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUMBER DAYA MANUSIA DI
LEMBAGA PPSDM YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis universitas kristen duta wacana yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya milik orang lain di perguruan tinggi atau instansi maupun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika ditemukan didapati bahwa hasil skripsi adalah hasil plagiasi atau tiruan karya dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana.

Yogyakarta, 12 Maret 2025



Christin A.S



HALAMAN MOTTO

Sebab aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-ku mengenai kamu, demikianlah firman tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan."

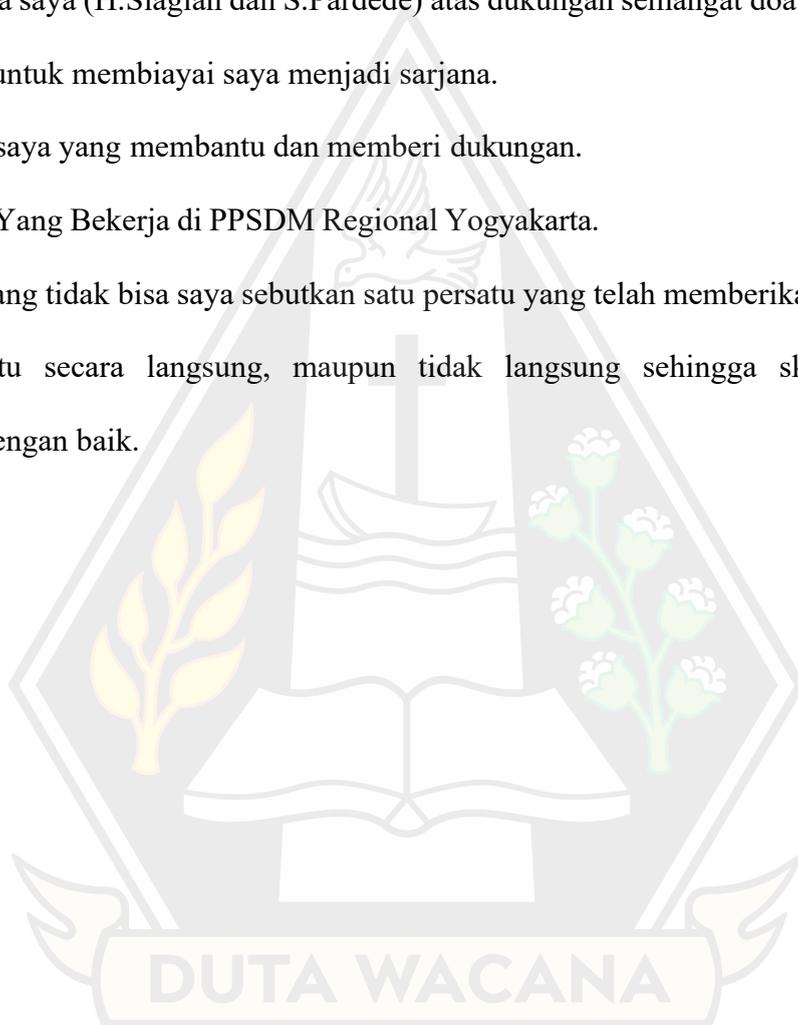
– yeria 29:11



HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-nya yang tidak pernah berhenti mengalir di dalam hidup saya.
2. Kedua orang tua saya (H.Siagian dan S.Pardede) atas dukungan semangat doa dan jerih payah dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi sarjana.
3. keluarga besar saya yang membantu dan memberi dukungan.
4. Bapak dan Ibu Yang Bekerja di PPSDM Regional Yogyakarta.
5. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan telah membantu secara langsung, maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana manajemen. Dalam penelitian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung.

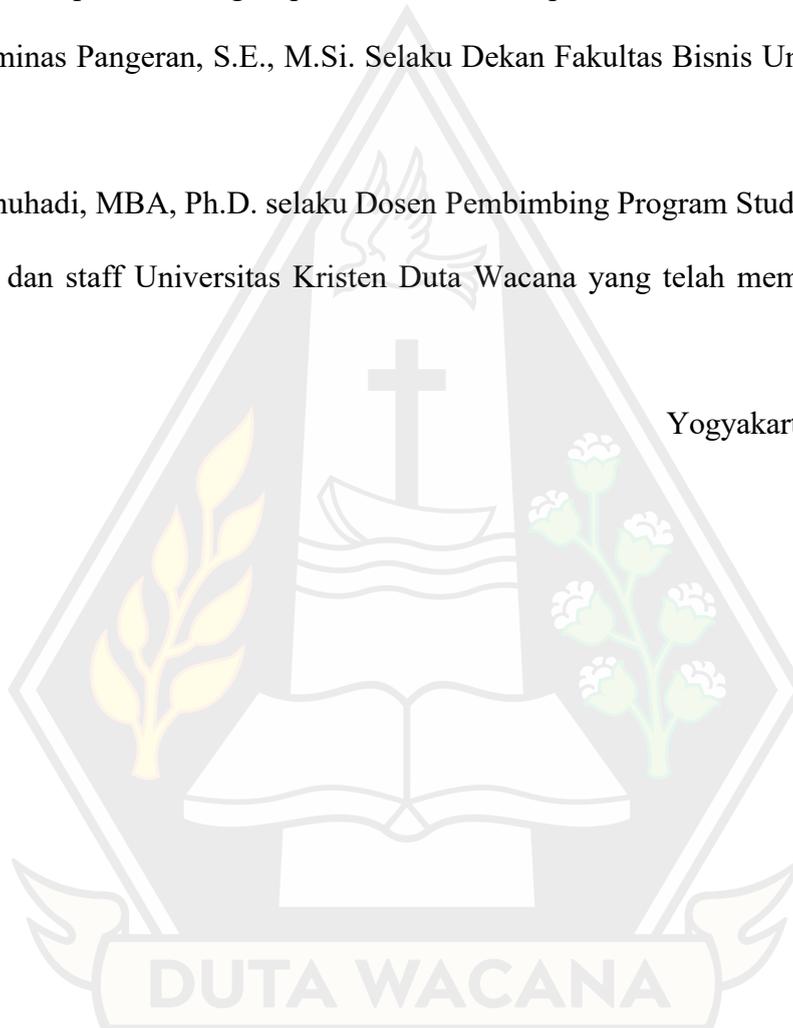
Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen
3. Seluruh Dosen dan staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Yogyakarta, 12 Maret 2025



Christin A.S



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRACT	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.5 Batasan Masalah.....	9
1.5.1 Batasan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	10

2.1	Landasan Teori.....	10
2.2.1	Pelatihan.....	10
2.2.2	Pengembangan Karir	13
2.2.3	Kinerja.....	16
2.3	Penelitian Terdahulu.....	17
2.3.1	Hipotesis Penelitian	20
2.3.2	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	20
2.3.3	Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan	21
2.3.4	Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan	22
2.3.5	Kerangka Pemikiran.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....		24
3.1	Data dan Sumber Penelitian	24
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.3	Definisi dan Operasional Variabel dan Pengukuran... ..	26
3.3.1	Definisi Operasional Variabel	26
3.3.2	Pengukuran Variabel.....	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data	30

3.5	Uji Kualitas Data.....	31
3.5.1	Analisis Validitas	31
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.6	Teknik Analisa Data.....	32
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	32
3.6.2	Analisis Persamaan Regresi	33
3.6.3	Uji Hipotesis.....	33
1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
2.	Uji F	34
3.	Uji t	34
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Sampel Penelitian.....	35
4.2	Hasil Uji Kualitas Data	39
4.2.1	Uji Validitas	39
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	41
4.2.3	Hasil Analisis Deskriptif... ..	41
1.	Jawaban Responden Terkait Pelatihan	41

4.2.4	Jawaban Responden Terkait Pengembangan Karir	42
4.2.5	Jawaban Responden Terkait Kinerja Karyawan	43
2.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.	Uji Hipotesis.....	46
4.5.1	Uji F	46
4.5.2	Koefisien Determinasi	46
4.6	Pembahasan.....	48
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.6.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	49
BAB V.....		51
KESIMPULAN		51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya.....	51
5.2.1	Keterbatasan	51
5.2.2	Keterbatasan	52
5.2.3	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA		55
Lampiran 2 Data Responden		64

Lampiran 3 Tabel Data Responden	67
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	68
Lampiran 5 Hasil Validitas Pelatihan.....	69
Lampiran 6 Hasil Validitas Pengembangan karir.....	70
Lampiran 7 Hasil Validitas Kinerja.....	71
Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas	73
Lampiran 8 Hasil Analisis Linear Berganda	73
Lampiran 9 Hasil uji f... ..	74
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi(r^2).....	74
Lampiran 11 Jenis kelamin.....	74
Lampiran 12 Pendidikan terakhir	74
Lampiran 13 Lama bekerja.....	75
Lampiran 14 Usia	75
Lampiran 15 Tabel Distribusi Nilai r.....	76
Lampiran 16 Surat Izin Penelitian.....	77
Halaman Persetujuan.....	78
Lampiran 17 Buku konsul	79
Lampiran 18 Lembar Revisi.....	80

Lampiran 19 Lembar Revisi Judul Bahasa Inggris... ..81

Lampiran 20 Poin SAC82

Lampiran 21 Hasil Turnitin.....83

Lampiran 22 Revisi Judul84



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	26
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden jenis kelamin	36
Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Usia	37
Tabel 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Pendidikan	38
Tabel 4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	39
Tabel 4.3 Hasil uji validitas	40
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas	40
Tabel 4.6 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel pelatihan	41
Tabel 4.8 Rata-Rata Jawaban Responden Variabel pengembangan karir	42
Tabel 4.8 Rata-Rata Kinerja Karyawan	43

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear

Berganda45

Tabel 4.12 Uji F.....46

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi47



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	23
-------------------------------	----



**PENGARUH PELATIHAN PUSAT PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUMBER DAYA MANUSIA DI
LEMBAGA PPSDM YOGYAKARTA**

Christin Anastasia Siagian

11200988

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Anastasiaaa927@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Yogyakarta. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul guna meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja serta program pengembangan karir yang jelas terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini menyarankan pentingnya pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan serta penyusunan jenjang karir yang terstruktur untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan, PPSDM, sumber daya manusia

DU TA WACANA

***The Effect of Career Development Center Training on Human Resources
Employee Performance at PPSDM Yogyakarta***

Christin Anastasia Siagian

11200988

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Anastasiaaa927@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and career development on employee performance at the Human Resource Development Center (PPSDM) Yogyakarta. The background of this research is based on the importance of managing high-quality human resources (HR) to enhance organizational competitiveness and productivity. Training and career development are key factors in improving individual and organizational competence, motivation, and overall performance. This study uses a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 60 respondents. The results show that training and career development have a positive and significant effect on employee performance. Job-relevant training and clear career development programs are proven to increase employee motivation and productivity. The study suggests the importance of implementing need-based training and structured career path planning to support the sustainable achievement of organizational goals.

Keywords: *training, career development, employee performance, PPSDM, human resources*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (*SDM*) yang bertalenta merupakan aset penting bagi organisasi karena mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan bersaing dengan perusahaan atau instansi lain. Manajemen *SDM* memiliki peran strategis karena mengelola hampir seluruh aspek yang memengaruhi kinerja organisasi, mulai dari perekrutan, pengembangan, hingga retensi karyawan. Dengan *SDM* yang unggul, suatu lembaga atau perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasional secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kualitas *SDM* menjadi hal yang sangat penting, salah satunya melalui dukungan terhadap potensi pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua elemen kunci yang diyakini mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas pegawai (Khaeruman, 2021). Berdasarkan pentingnya peran tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti PPSDM *Regional* Yogyakarta sebagai lembaga yang memiliki peran langsung dalam pembinaan dan pengembangan *SDM* aparatur pemerintahan.

Pengambilan sampel dari lembaga PPSDM (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia) *Regional* Yogyakarta dilakukan dengan pertimbangan yang kuat dan relevan terhadap tujuan penelitian. Lembaga ini berada langsung di bawah Kementerian Dalam Negeri dan memiliki peran strategis dalam pengembangan

kompetensi aparatur sipil negara, khususnya dalam hal pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir pegawai. PPSDM juga merupakan institusi teknis yang secara aktif melaksanakan program peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga sangat sesuai untuk menjadi objek penelitian yang membahas pengaruh perencanaan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selain itu, PPSDM *Regional* Yogyakarta memiliki struktur organisasi dan kegiatan yang mencerminkan dinamika kerja sektor publik, serta melibatkan pegawai dari berbagai jenjang usia, pendidikan, dan masa kerja. Variasi ini memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh data yang beragam dan *representatif*. Karena itu, pemilihan sampel dari lembaga ini dinilai mampu memberikan gambaran empiris yang kuat mengenai sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

Pelatihan, menurut Kaswan, adalah proses, pengetahuan dan keterampilan karyawan diperluas. Purnaya juga menyatakan bahwa pelatihan memberikan lingkungan perilaku yang terjadi selama proses ini sangat penting karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan tidak akan berhasil tanpa perubahan sikap dan perilaku karyawan. Jika mereka ingin meningkatkan kinerja mereka, mereka harus mengubah sikap dan perilaku mereka (Harbiato & Perkasa, 2023).

Meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir dapat meningkatkan kesempatan mendorong karyawan untuk mencapai jenjang karir yang lebih terarah. Jika ada jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, mereka akan termotivasi untuk mencapai

pencapaian terbaik mereka. Dalam Oktavia (2022) Pengembangan karir adalah Upaya perusahaan untuk merencanakan karir karyawannya. Pengembangan karir adalah Kumpulan Tindakan yang membantu seseorang mempertahankan, berhasil dan mencapai tujuan dalam karir mereka. Pengembangan karir adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dan kepuasan karyawan dapat ditingkatkan (Arismunandar & Khair, 2020).

Sumber Daya Manusia adalah diharuskan memiliki pengetahuan yang relevan dan dapat menerapkan strategik politik. Manajer di semua tingkatan harus berkonsentrasi pada pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja bisnis, pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting. Hal ini terjadi karena pengetahuan dan keterampilan karyawan yang lebih baik memberikan keunggulan kompetitif guna meningkatkan kinerja dan prospek masa depan pekerja, ada program yang disebut pelatihan. Ditujukan untuk kinerja dan produktivitas yang tinggi (Oktavia, 2022).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) terjadi diantara organisasi di berbagai bidang di era globalisasi dan persaingan ketat. ini sangat penting untuk memastikan kualitas kinerja karyawan. PPSDM bertanggung jawab atas pengelolaan SDM yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir. Kemampuan manajemen untuk berpikir ke depan, kreatif, dan inovatif sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja (Sundar, 2020).

Proses organisasi disebut Perencanaan Karir membantu orang merencanakan dan mengelola karir mereka. perencanaan karir yang baik, membantu Karyawan memahami tujuan karir dan memutuskan Hal ini menjamin motivasi karyawan yang tinggi, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Perencanaan karir PPSDM yang sistematis membantu pegawai dalam kemajuan profesional mereka. Dengan membantu mereka berkembang, mereka bisa menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien (Hermawan et al., 2022).

Pelatihan adalah proses pembelajaran bertujuan memberi karyawan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik dengan memberikan instruksi yang tepat kepada mereka. Pelatihan di sektor PPSDM memberi pekerja kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, memperbarui keterampilan mereka. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi perubahan dalam pekerjaan dan memberikan layanan Masyarakat yang baik (Aftina et al., 2022).

Kekuatan organisasi terletak pada Pengembangan Karir yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan bakat mereka sehingga mereka dapat mengambil peran yang lebih besar dan bertanggung jawab di masa depan. Program pengembangan profesi memberikan karyawan kesempatan untuk terus berkembang di tempat kerja, baik melalui pelatihan formal maupun informal, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui atas kemampuan mereka, pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja dan motivasi (Insani & Frianto, 2023).

Pengembangan karir adalah komponen penting dalam dunia kerja. Perencanaan karir PPSDM membantu karyawan melihat karir mereka dengan lebih baik, dan pelatihan membantu mereka. Pengembangan *professional* memberi karyawan kesempatan untuk memaksimalkan potensi mereka. Kita dapat menumbuhkan motivasi dan Tindakan dengan mengembangkan kinerja komponen tersebut (Sutrischastini & Riyanto, 2015).

Dalam dunia kerja, pengembangan karir, pelatihan, dan pengembangan karir sangat penting. Pengembangan karir PPSDM membantu karyawan memahami karir masa depan mereka, dan pengembangan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dan mencapai potensi penuh mereka. Dengan membuat lingkungan yang efektif dan kreatif untuk mencapai hasil PPSDM terbaik (Rahayu & Mulyani, 2021).

Dampak yang ditimbulkan oleh pengembangan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan merupakan indikator penting PPSDM. Masalah yang perlu ditangani dapat mencakup partisipasi program, yang rendah dan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dan kebutuhan dan harapan karyawan, kurangnya penerapan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain masalah yang terkait dengan produktivitas dan kinerja yang buruk, serta kurangnya dukungan dan peluang pengembangan *professional* yang menunjukkan bahwa program tersebut mungkin tidak memberikan dampak yang diharapkan terhadap kinerja karyawan, masalah- masalah ini harus dipantau dan di evaluasi (Afthina et al., 2022).

Langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan ketiga faktor ini yang memotivasi untuk menciptakan lingkungan yang efisien dan modern serta mencapai hasil lebih baik untuk PPSDM. Dalam organisasi yang efektif, perencanaan pelatihan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang *komprehensif*. Namun, di PPSDM Yogyakarta, seringkali pelatihan diselenggarakan tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik setiap pegawai. Pelatihan yang tidak relevan tidak hanya membuang sumber daya, tetapi juga menurunkan semangat pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan. Bahwa pelatihan tidak bermanfaat bagi mereka, mereka mungkin tidak termotivasi untuk menerapkan pengetahuan mereka dalam pekerjaan mereka setiap hari. Pengembangan karir yang efektif selain pelatihan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak ada program pengembangan karir yang jelas dan terorganisasi di PPSDM Yogyakarta. Ketidakpastian dan ketidakpuasan pegawai muncul karena peluang dan pengembangan diri seringkali tidak terlihat. Pegawai akan kehilangan motivasi kerja mereka jika mereka tidak memiliki prospek pengembangan karir yang jelas, yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Kualitas pekerjaan, adalah untuk produktivitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir berdasarkan kinerja mereka (Pertiwi et al., 2023). Kinerja Pegawai yang tidak merasa didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung menurun. Oleh karena itu, evaluasi dan program pelatihan dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan di PPSDM Yogyakarta dipengaruhi oleh perencanaan pelatihan dan pengembangan

karir. Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki masalah yang muncul sebagai akibat dari indikator kepuasan kerja yang rendah, tingkat rotasi karyawan yang tinggi, dan tingkat produktivitas yang rendah. **“Pengaruh pelatihan pusat pengembangank karir terhadap kinerja pegawai Sumber Daya Manusia di Lembaga PPSDM Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PPSDM Yogyakarta?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PPSDM Yogyakarta?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di PPSDM Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di PPSDM Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PPSDM Yogyakarta.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di PPSDM Yogyakarta.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

para peneliti memiliki kesempatan untuk menggabungkan apa yang mereka pelajari di kuliah dengan apa yang mereka ketahui tentang manajemen sumber daya manusia, meningkatkan keterampilan dan kemampuan pribadi mereka, meningkatkan kecerdasan intelektual dan emosional mereka, dan meningkatkan pengetahuan mereka tentang manajemen sumber daya manusia. Studi ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan memanfaatkan sifat dan keterampilan mereka.

2. Manfaat Praktis

Perusahaan dapat menggunakan informasi yang mereka berikan sebagai panduan untuk perbaikan masa depan dan saat ini. Selain itu, penelitian ini bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya.

3. Manfaat lain

Diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi dan pengetahuan tambahan tentang bagaimana karakteristik dan keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan PPSDM.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan dibatasi pada:

1. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga PPSDM Regional Yogyakarta yang terletak di Jl. Melati No.1, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55225
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan atau pegawai di PPSDM Regional Yogyakarta
3. Variabel yang diteliti adalah Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai PPSDM Yogyakarta

1.5.1 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan Variabel :

- a. Variabel independen :

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu hal yang penting dalam Perusahaan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu keberhasilan suatu pegawai dalam menunjang kariernya di dalam dunia pekerjaannya (Girsang et al., 2021).

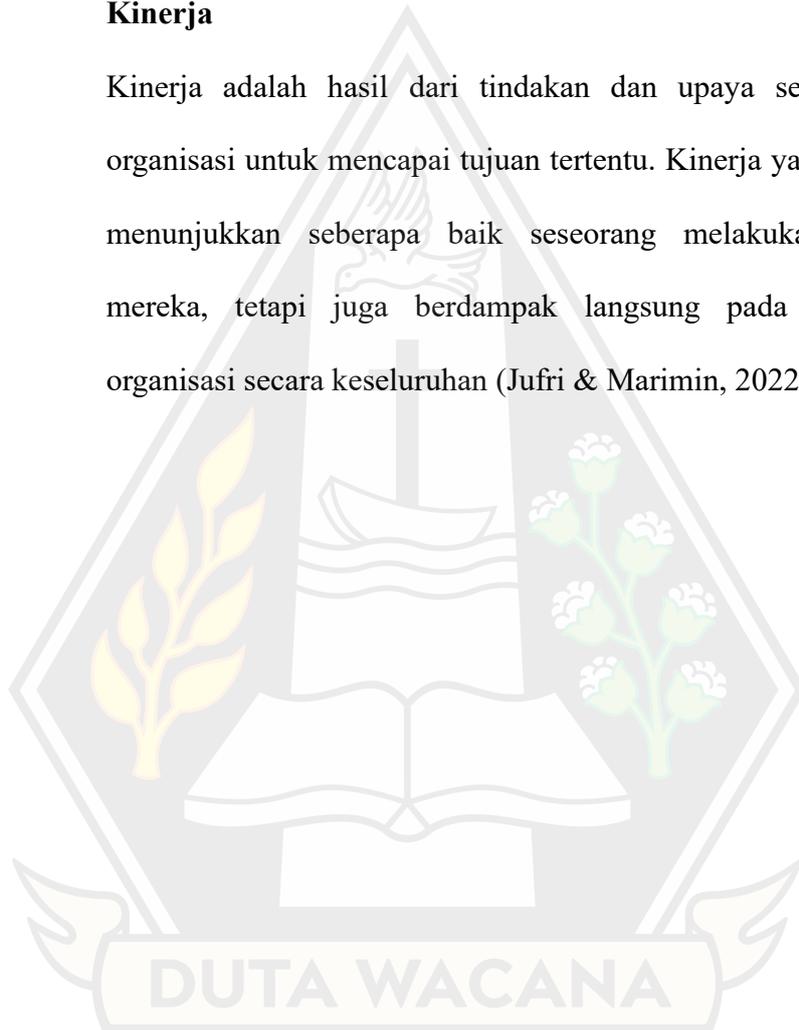
Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah program karyawan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi dan meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan bimbingan (Kotler & Armstrong, 2019).

b. Variabel dependen:

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari tindakan dan upaya seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja yang baik dapat menunjukkan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga berdampak langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Jufri & Marimin, 2022).



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi saat pelatihan tidak efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas karyawan.
2. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja individu maupun organisasi.

5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

5.2.1 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini membatasi pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini dilakukan pada satu organisasi atau perusahaan tertentu dengan jumlah sampel yang terbatas. Hal ini membatasi generalisasi hasil penelitian ke organisasi atau perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk konteks yang berbeda.
3. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan yang mungkin terjadi dalam jangka panjang. Perubahan dalam kebijakan pelatihan, strategi pengembangan karir, atau kondisi organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dari waktu ke waktu, yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

5.2.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini membatasi pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tambahan tersebut guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

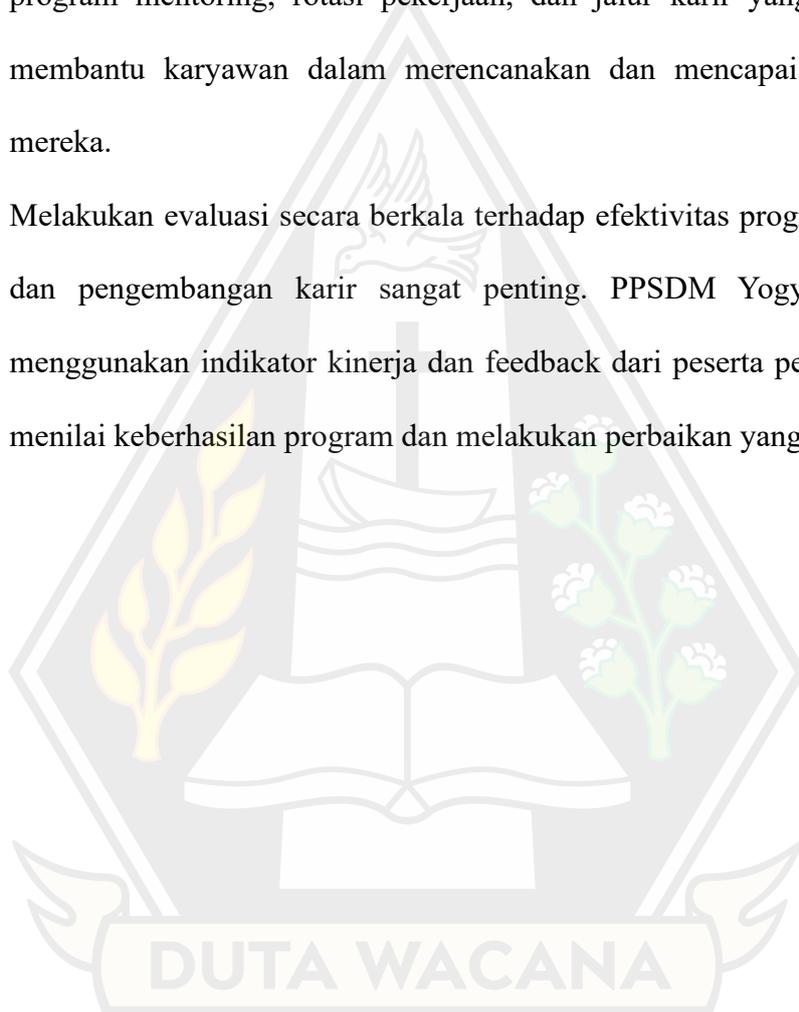
2. Penelitian ini dilakukan pada satu organisasi atau perusahaan tertentu dengan jumlah sampel yang terbatas. Hal ini membatasi generalisasi hasil penelitian ke organisasi atau perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas populasi dan sampel penelitian, mencakup berbagai jenis organisasi atau perusahaan dengan karakteristik yang beragam, untuk meningkatkan generalisasi temuan penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan yang mungkin terjadi dalam jangka panjang. Perubahan dalam kebijakan pelatihan, strategi pengembangan karir, atau kondisi organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dari waktu ke waktu, yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan aspek longitudinal, dengan melakukan studi jangka panjang, untuk memahami dinamika perubahan tersebut secara lebih mendalam.

5.2.3 Saran

1. PPSDM Yogyakarta disarankan untuk memperluas jenis pelatihan yang ditawarkan, tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup pelatihan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi efektif, dan manajemen waktu. Hal ini penting untuk membekali karyawan dengan

keterampilan yang holistik guna menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks.

2. Pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. PPSDM Yogyakarta dapat mengimplementasikan program mentoring, rotasi pekerjaan, dan jalur karir yang jelas untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka.
3. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan karir sangat penting. PPSDM Yogyakarta dapat menggunakan indikator kinerja dan feedback dari peserta pelatihan untuk menilai keberhasilan program dan melakukan perbaikan yang diperlukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afthina, R. E., Hidayat, M. S., Masyarakat, F. K., Dahlan; B Fakultas, A., Masyarakat, K., Ahamad, U., Correspondent, D. ;, & Author, F. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Perawat di RSUD Pambalan Batung Amunta Kalimantan Selatan. *International Journal of Healthcare Research*, 5, 15–22. <https://doi.org/10.12928/ijhr.v3i1.xxx>
- Agrasadya, Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Amrin, & Darwis. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583–592. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Darmawan, A., & Angelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan.

- Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Harbiato, F., & Hikmah Perkasa, D. (2023). *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Cabang LATUMENTTEN JAKARTA BARAT*. 2(4), 193–198.
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 3(4).
- Hidayawati, P., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Social Science Research*, 3(4).
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26.
<https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>
- Jufri, & Marimin. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2).
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kotler, & Keller. (2020). *Marketing Management (15th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2019). *Prinsip-Prinsip Pemasaran (12th ed.)*. Erlangga.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya.
- Oktavia. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Pageno, P. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo ,Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
- Pertiwi, N. K., Kawiana, I. G., & Mashyuni, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7).
- Putra, F., Putra, F., & Koermiawam, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 16(2).
- Putri, R., Yulianti, S., & Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rahayu, K., & Mulyani, E. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 12(1).

- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sundar, W. (2020). *Analisis Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi Pada Bidang Jasa Tekstil PT. GGI)*.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. 23(2), 121–137.
- Winarno, W. W. (2023). *Analisis Ekonometrika Dan Statistika Dengan Eviews Edisi 5 (5th ed.)*. Upp Stim Ykpn.

