

**Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo**

Kyki Veronica Anggraeni<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2\*)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>3\*)</sup>

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

[kykivero6@gmail.com](mailto:kykivero6@gmail.com), [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id), [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji, dan menunjukkan bagaimana motivasi, pengembangan karir, dan pelatihan mempengaruhi kinerja pekerja di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Jenis sumber data primer. Penelitian ini menggunakan 95 responden dari sampel pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan salah satu jenis pengujian hipotesis yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah koefisien determinasi. Program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 26 digunakan dalam pengolahan data penelitian ini. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen pelatihan., variabel pengembangan pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir, begitu pula kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Hasil kajian dari penelitian ini memiliki implikasi yang berfokus pada kualifikasi pelatih, tingkat kepuasan, inisiatif dan Pegawai yang kreatif harus mampu berinovasi dengan mencari peluang baru, melakukan hal-hal baru, mengambil inspirasi dari lingkungan sekitar, dan mempunyai wawasan yang luas.

**Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Pegawai**

**Abstract**

*The aim of this research is to identify, analyze and show the impact of training, career development and motivation on employee performance at PT. PLN UP3 Sidoarjo. This research uses quantitative research techniques. Types of primary data sources. This research used 95 respondents from a sample of PT employees. PLN UP3 Sidoarjo. The analysis technique uses multiple linear regression analysis, classical assumptions, partial test (t test), simultaneous test (f test) and coefficient of determination which are the types of hypothesis testing used in this research data analysis. Data processing in this study used the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 26. The results obtained in this study explain that the training variable has a positive and significant effect on employee performance, the career development variable has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has an effect positive and significant on employee performance at PT. PLN UP3 Sidoarjo. The study results from this research have implications that focus on trainer qualifications, level of satisfaction, initiative and creativity, showing that creative employees must be able to innovate in finding new opportunities, doing new things, taking ideas from things around them, having a broad outlook.*

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam suatu organisasi maupun perusahaan memegang kontribusi yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Salah satu upaya yang diimplementasikan berupa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi. (Kaengke et al., 2018). Perusahaan membutuhkan kemampuan pendukung berupa empat pilar utama untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas, sistem yang terintegrasi, serta teknologi dan strategi yang tepat (Mufidah et al., 2020). Dalam hal ini, kinerja pegawai harus diperhatikan secara matang demi kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan sebaiknya menerapkan beberapa cara, seperti menyelenggarakan pelatihan yang berorientasi pada kinerja, pengembangan karir dan motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan motivasi (Ardianto, 2019). Dalam hal ini peneliti memfokuskan objek pada PT. PLN UP3 Sidoarjo. PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) sebuah badan usaha milik negara Indonesia. Penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia. Yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam hal ini masyarakat sekarang banyak mengkonsumsi listrik sebagai kebutuhan sehari-hari. Oleh karenanya perusahaan PLN sangat berpengaruh besar terhadap negara dan masyarakat. Dalam pelayanan operasionalnya, PLN mengelompokkan fungsi unit induknya salah satunya ialah unit pelaksana dimana dibawah unit induk sebagai pengelompokan wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkup yang lebih mengerucut agar pelayanan lebih berfokus pada masyarakat. Untuk lebih meningkatkan pelayanan dan kinerja perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang maksimal. Terbukti dari data table berikut ini :

Bulan	KWH BELI	KWH JUAL	KWH PSSD	SUSUT KWH
Januari	365.712.325	347.993.927	1.385.158	16.333.240
Februari	325.733.991	312.176.539	1.343.565	12.213.887
Maret	377.944.053	359.815.260	1.347.620	14.945.627
April	292.276.820	275.983.572	1.347.620	14.945.627
Mei	369.076.309	350.438.137	1.392.029	17.246.144
Juni	352.997.959,00	338.144.083,57	1.473.863	13.380.012,03
Juli	369.169.108.00	353.518.582	1.509.871	14.140.654
Agustus	372.368.641	353.70.990	1.510.431	17.147.220
September	362.342.219	345.411.363	1.488.857	15.441.999
Oktober	393.251.360	373.115.578	1.535.850	18.599.932

Tabel.1 Data realisasi kinerja distribusi Jawa Timur 2023

Sumber : Proses Data (2023)

Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting agar organisasi dapat berkembang dalam pasar yang bergejolak dan kejam. Kualitas kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan kemampuan perusahaan untuk bertahan dan mencapai tujuannya, oleh karena itu upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan manajemen yang paling penting. Mengingat besarnya kebutuhan listrik, dunia usaha selalu berupaya meningkatkan kinerja pekerjanya. (Barus & Siregar, 2023).

Pelatihan merupakan suatu program yang dilakukan untuk merangsang atau menggairahkan seseorang agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum (Barus & Siregar, 2023) Tidak hanya itu juga pelatihan kerja juga di dasari dengan motivasi kerja yang meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk upaya tersebut diharapkan berdampak positif bagi perusahaan dan berakhir meningkatkan sistem integrasi antar divisi maupun individu dalam hal performa kinerja pegawai, guna memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan, kemudian berdampak baik bagi pegawai dari segi kemampuan dan skill setiap individu, kemampuan pastinya diterapkan di lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai memerlukan pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir merupakan upaya untuk

meningkatkan jabatan atau pangkat pegawai baik melalui Pendidikan atau pelatihan. Setiap pegawai menginginkan pengembangan karir yang lebih baik, dengan pengembangan ini mereka akan mendapat manfaat yang jauh lebih baik dari sebelumnya, baik materil maupun non materil. Melalui pengembangan karir, pegawai didorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Tidak hanya pengembangan karir yang dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia adapun salah satunya yang dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja yaitu hasrat yang timbul dalam diri seseorang untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dalam segala hal melalui inspirasi, dorongan dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan ihklas, gembira dan menyeluruh sehingga memberikan hasil kerja yang bermutu tinggi. Pegawai mempunyai motivasi yang beragam, tidak hanya termotivasi oleh bentuk uang atau keinginan ambisi dirinya saja melainkan untuk kebutuhannya dalam kesuksesan. Faktanya, kinerja yang tinggi seringkali mendatangkan kepuasan bagi pegawai karena mereka termotivasi dengan baik dan cenderung mampu mencapai tujuan organisasi sesuai tujuan yang direncanakan (Darmawan & Anggelina, 2022).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Empirical Gap* adalah perbedaan antara fenomena empiris yang diselidiki. Temuan penelitian akan mengungkap kesenjangan ini. Oleh karena itu, setiap peneliti harus mewaspadaai adanya kontradiksi dalam penelitiannya. Kesenjangan ini muncul akibat disparitas antara temuan penelitian dengan data sebenarnya. Dalam situasi ini, peneliti mungkin menggunakan kekurangan tersebut sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat menghindari kesenjangan dengan cara membandingkan fenomena yang diteliti dengan penelitian sebelumnya yang didukung oleh teori yang tepat.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Barus & Siregar, 2023) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Tsuraya & Fernos, 2023b) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Ratnasari et al., 2021) menunjukkan variabel pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Walsa & Ratnasari, 2016) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh (Susandy, 2021) menunjukkan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dijalankan oleh (Manoppo et al., 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Anggelina, 2022) menghasilkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (AMANAHA, 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja yang dijalankan oleh (Nurkhotimah, 2022a) mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dijalankan oleh (AMANAHA, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dijalankan oleh (Tsuraya & Fernos, 2023b) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Astarina, 2018) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan (Putra, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ada yang terbukti dan ada yang tidak terbukti. Terdapat bias, kelemahan atau keterbatasan pada metode penelitian pada peneliti terdahulu. Pada variabel pelatihan ditemukan penelitian menyatakan bahwa pelatihan secara parsial dapat mempengaruhi akan tetapi ada hasil penelitian yang menyatakan secara parsial bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja. Begitupun dengan pengembangan karir dimana ada penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak signifikan dan ada juga yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi juga terdapat bahwa ada yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan ada juga yang menyatakan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat dirumuskan masalah untuk mengetahui bahwa apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka didapatkan pertanyaan apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan apakah pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini mendorong peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo”**

## Literatur Review

### Pelatihan kerja (X1)

Menurut (Prabowo & Tika Kristina Hartuti, 2023) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam suatu proyek tertentu yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Fokusnya sekarang adalah mendukung pegawai mengendalikan keterampilan dan kemampuan khusus mereka supaya berhasil dalam pekerjaan.

Pelatihan merupakan peningkatan penguasaan berbagai keahlian dan teknik untuk melakukan tugas yang spesifik, rinci, dan rutin. Yang kegiatannya memerlukan fokus dengan waktu singkat atau berkepanjangan. Arah yang disebut perencanaan ditentukan berdasarkan apa yang terjadi dan apa yang akan didapatkan. Keuntungan dan akibat yang diinginkan dari pelatihan harus didefinisikan dengan gamblang tanpa mengurangi kapasitas dan efektivitas organisasi. (Mutiara et al., 2022) Pelatihan menurut (Ferry, 2018) merupakan suatu proses perilaku pegawai secara sistematis untuk mencapai target organisasi. Pelatihan melibatkan keterampilan dan kemampuan pegawai untuk melakukan kerja yang ada. Fokus pelatihan saat ini dengan membantu pegawai memperoleh keterampilan serta kemampuan agar berhasil dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator pelatihan menurut (Willson, Charles, 2020) sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan  
Tujuan pelatihan harus praktis dan dapat dilaksanakan sedemikian rupa sehingga mengembangkan keterampilan kerja dan meningkatkan pengetahuan peserta tentang pekerjaan yang perlu dilakukan..
2. Materi  
Bahan ajar yang digunakan dapat berupa manajemen kerja, esai, komunikasi kerja, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, serta pelaporan kerja..
3. Metode  
Teknik yang digunakan adalah pendekatan pengajaran partisipatif, termasuk diskusi kelompok, seminar, latihan, praktik (demonstrasi), permainan, acara pendidikan, penilaian, perjalanan kerja kelompok, dan studi (studi banding), digunakan dalam pelatihan.
4. Kualifikasi Peserta  
Karyawan yang memenuhi standar kualifikasi, termasuk karyawan tetap atau yang mempunyai rekomendasi pimpinan, berhak untuk berpartisipasi.

#### 5. Kualifikasi pelatih

In order to be qualified to instruct others, trainers and instructors must fulfill certain qualifications, such as possessing knowledge of the subject matter, inspiring and motivating participants, and utilizing participative techniques.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Tindi et al., 2017) Pelatihan memiliki hubungan positif. Pelatihan yang baik dan tepat akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat dengan penelitian (Sulu et al., 2022) mengatakan bahwa variabel pelatihan memiliki dampak positif dikarenakan setiap pelatihan dianggap sebagai aktifitas dalam usaha untuk memperbaiki prestasi kerja yang menjadi tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan – tujuan perseorangan.

#### Pengembangan karir (X2)

Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) Pengembangan karir adalah peningkatan yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh karir pribadinya. Pegawai harus meningkatkan dirinya untuk target karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang dimiliki agar tercapainya tujuan dan karir yang diinginkan. (Nurhidayah et al., 2023) Menggambarkan pengembangan karir melalui pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan konsumen yang terus berubah. Dengan demikian, pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan suatu langkah menuju program karir yang diusung oleh sumber daya perusahaannya, manajer atau bagian lain dari perusahaannya. (Lisa Bintari, 2018) Berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan keadaan dimana seseorang dalam bekerja mengekspresikan dirinya dengan meningkatkan tahapan karir atau status profesionalnya sehingga dapat terpenuhi kebutuhannya dan didukung dengan apresiasi penilaian terhadap karakter seseorang terutama dari pengalamannya. Adapun indikator

pengembangan karir menurut (Siagian, 2011) dalam penelitian (Gaho, 2023) adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir  
Hanya ketika kriteria promosi didasarkan pada faktor-faktor yang tidak memihak, logis, dan diketahui oleh anggota staf, maka perlakuan yang adil dapat dicapai..
2. Kepedulian para atasan langsung  
Kebanyakan pekerja ingin atasan langsung mereka terlibat dalam ambisi karir mereka. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang cara mereka melaksanakan tanggung jawabnya sehingga mereka mengetahui kemungkinan masalah yang perlu ditangani adalah salah satu cara untuk menunjukkan kepedulian.
3. Informasi  
prospek promosi Secara umum, para pekerja berharap dapat mempelajari prospek promosi. Akses ini sangat penting, terutama jika prosedur seleksi internal yang kompetitif digunakan untuk mengisi posisi yang terbuka.
4. Adanya minat untuk dipromosikan  
Strategi proaktif dan mudah beradaptasi adalah strategi terbaik yang dapat diambil untuk mendorong minat karyawan dalam pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat komponen individualistis yang kuat dalam keinginan untuk mengejar suatu pekerjaan.
5. Tingkat kepuasan  
Meskipun benar bahwa setiap orang ingin maju, terutama dalam pekerjaannya, terdapat perbedaan dalam metrik yang digunakan untuk menentukan kesuksesan.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Rima Ronia et al., 2020) Pengembangan karir memiliki hubungan positif. Pengembangan karir adalah upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi guna mendapat rencana karir. Pengembangan karir dapat bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti mengembangkan pegawai yang dapat memasarkan, menggali potensi pegawai, mendorong pertumbuhan, dan memenuhi kebutuhan pegawai. Temuan ini diperkuat oleh

penelitian yang dilakukan (Hartomo & Luturlean, 2020) mencetuskan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang mana pengembangan karir merupakan setiap pegawai harus memiliki rencana yang jelas tentang apa yang dapat mereka capai di puncak tangga, asalkan mereka berkinerja dengan baik.

### **Motivasi kerja (X3)**

Berdasarkan (Novriansya et al., 2022) Motivasi merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu. Motivasi sesekali dipahami sebagai bagian yang menentukan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas. Motivasi Kerja merupakan sumber daya tersembunyi pada diri seseorang, yang bisa dikelola untuk dikembangkan oleh diri sendiri atau kekuatan eksternal, terutama yang berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat berdampak positif maupun negatif (Syaputra & Kusuma, 2022). Adapun indikator variabel motivasi menurut (Dakhi et al., 2021) sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya untuk mencapai kinerja yang optimal, yang selanjutnya akan mempengaruhi tujuan suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja  
merupakan suatu keadaan psikologis yang menguntungkan karena memberikan kegembiraan yang merangsang seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih baik, dan lebih konsisten untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tersebut.
3. Inisiatif dan kreatifitas  
Jika kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan atau karyawan dalam menjalin koneksi baru dan menggabungkan cara-cara yang tidak lazim, maka inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau

melanjutkan suatu pekerjaan dengan penuh tenaga tanpa ada dorongan dari orang lain atau kemauannya sendiri. agar Anda mempelajari sesuatu yang baru.

#### 4. Rasa tanggung jawab

Karyawan dengan etos kerja yang kuat harus menerima akuntabilitas atas tugasnya agar dapat menyelesaikannya sesuai jadwal.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Septiadi et al., 2020) motivasi memiliki hubungan positif. Motivasi kerja merupakan satu diantara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi seseorang agar melakukan tindakan untuk mencapai hasil. Temuan ini didukung oleh penelitian (Agung et al., 2019) menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki dampak positif karna setiap motivasi mempunyai dorongan dalam menggerakkan seseorang mempunyai keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan mencapai tujuan.

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut (Suryantiko & Lumintang, 2018) Kinerja merupakan gambaran sejauh mana suatu kegiatan atau program strategi dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi yang dituangkan dalam rancangannya sehingga menghasilkan strategi organisasi. Kinerja pegawai mendeskripsikan bahwa kinerja merupakan dampak yang ingin pegawai capai dalam pekerjaannya menurut ukuran tertentu yang berjalan pada perusahaan. Kinerja merupakan dimana kondisi yang diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak tertentu untuk memastikan sejauh mana tercapainya hasil individu berkaitan dengan pandangan organisasi (Mufidah et al., 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil yang dilakukan pegawai selama melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan. Berdasarkan sudut pandang diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan mengerahkan segenap

kemampuannya untuk mencapai hasil yang terbaik, dengan memperhatikan kualitas dan kapasitas. Sehingga tercapai efisiensi dalam bertindak dan mencapai hasil yang terbaik dan mendorong pertumbuhan perusahaan kearah yang lebih maju (Sihaloho & Siregar, 2020). Suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/non material. Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Inzani & Baharudin, 2023) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas  
Pekerjaan yang dilihat dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas  
pekerjaan yang dilihat dari mutu pekerjaan yang mampu diperoleh serta seberapa sempurna pekerjaan tersebut diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
yang dilihat dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan mulai dari awal hingga menjadi output.
4. Efektivitas  
Merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan dengan optimal sumber daya dan waktu yang disediakan organisasi

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini membahas tentang pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel X terhadap variabel Y (Tutumena et al., 2018). Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, observasi, dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT. PLN UP3 Sidoarjo.

### Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini di PT. PLN UP3 Sidoarjo, Jl. Ahmad Yani No.47-49, Sidokumpul,

Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia

### Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UP3 Sidoarjo yang berjumlah 95 karyawan yang akan menjadi sampel serta responden dalam penelitian ini.

### Teknik pengumpulan data

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh atau total sampling (Setiawan et al., 2021) yang berjumlah 95 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner skala likert. Pemberian pada skor atau nilai untuk masing-masing jawaban *favorable* yang digunakan untuk mengukur sikap, dan pendapat yang berisi sangat tidak setuju (STS) dengan poin 1, tidak setuju (TS) dengan poin 2, netral (N) dengan poin 3, setuju (S) dengan poin 4, dan sangat setuju (SS) dengan poin 5. Analisis data dan pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini yakni SPSS versi 25(Karyono, 2021).

### Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun tahap – tahap pengujiannya yaitu dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, meliputi : (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis meliputi : (Uji T dan Uji F).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas data dapat dinilai dengan menggunakan alat ukur untuk mengkuantifikasi rentang di mana suatu atribut dapat diukur. Jika r hitung lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa uji validitas berdistribusi valid. Dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka uji validitas dinyatakan tidak valid.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskripsi
Pelatihan (X1)	1	0,589	0,201	0,000	Valid
	2	0,642	0,201	0,000	Valid
	3	0,578	0,201	0,000	Valid
	4	0,654	0,201	0,000	Valid
	5	0,747	0,201	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,511	0,201	0,000	Valid
	2	0,619	0,201	0,000	Valid
	3	0,698	0,201	0,000	Valid
	4	0,615	0,201	0,000	Valid
	5	0,717	0,201	0,000	Valid
Motivasi (X3)	1	0,716	0,201	0,000	Valid
	2	0,874	0,201	0,000	Valid
	3	0,881	0,201	0,000	Valid
	4	0,818	0,201	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,797	0,201	0,000	Valid
	2	0,800	0,201	0,000	Valid
	3	0,682	0,201	0,000	Valid
	4	0,797	0,201	0,000	Valid

Sumber : Proses (2024)

Pada perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan r hitung > 0,201. Disisi lain semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat  $0,000 < 0,05$ . Maka dinyatakan bahwa uji validitas diatas adalah valid. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variable	N of Items	Hasil Koefisien		Deskripsi
		Cronbach's alpha	Cronbach's alpha	
Pelatihan (X1)	5	0,644	> 0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	5	0,628	> 0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	4	0,842	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	4	0,765	> 0,60	Reliabel

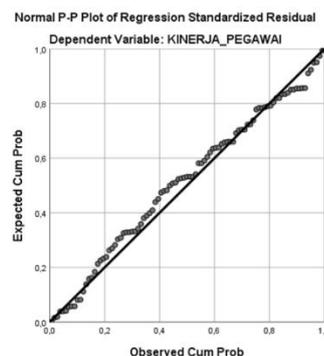
Sumber : Proses (2024)

Pada tabel 3.2 nilai Cronbach's alpha masing variabel Pelatihan X1, Pengembangan Karir X2, Motivasi X3, dan Kinerja Pegawai Y memiliki nilai yang > dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Dapat dinyatakan dalam bentuk garis vertikal scatterplot dan uji *one-sample Kolmogorov Smirnov*.



Gambar 3. Uji Normalitas Scatterplot

Sumber : Proses (2024)

Pada gambar 3.2 menyatakan bahwa titik – titik mengikuti garis pada gambar scatter plot, maka dapat dinyatakan bahwa gambar diatas juga dapat mendukung variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.

Tabel 3.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		95
Normal	Mean	0,0000000
	Std.	2,15572887
	Deviation	
Most	Absolute	0,077
	Positive	0,077
	Negative	-0,073
Test		0,077
Asymp.		,200 <sup>c,d</sup>
Monte	Sig.	,603 <sup>e</sup>
	99% Lower	0,591
	Confidence Bound	
	Interval	
	Upper	0,616
	Bound	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Proses (2024)

Uji normalitas juga dapat dinyatakan pada tabel 3.3 melalui uji *one-sample Komolgorov-Smirnov*, dengan melihat hasil pada *Asymp (2-Sig.Tailed)* yang memiliki nilai 200<sup>c,d</sup> lebih besar dari 0,05 dan uji Monte Carlo *Sig. (2-Sig.tailed)* dengan nilai sebesar 0,603<sup>e</sup> lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan pada uji normalitas pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas atau tidak. Model regresi dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas dilakukan dengan mengamati nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu < 10 dan nilai *Collinearity Statistics*.

Tabel 3.4 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-15,193	2,913		-5,216	0,000
	PELATIHAN_X1	0,439	0,203	0,259	2,160	0,033
	PENG_KARIR_X2	0,679	0,202	0,402	3,365	0,001
	MOTIV_KERJA_X3	0,273	0,098	0,213	2,775	0,007

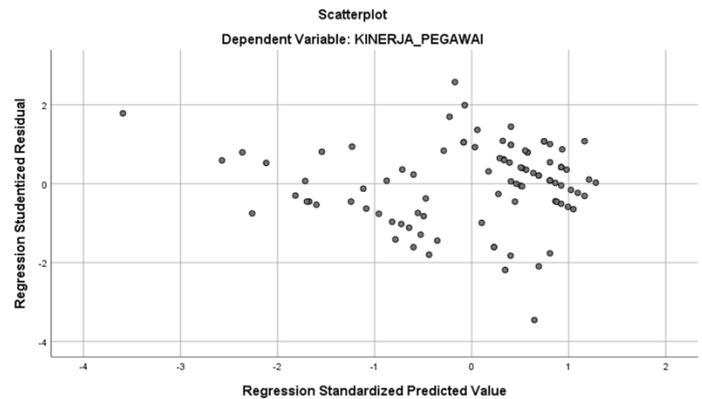
a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Proses (2024)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas. Pada variabel Pelatihan X1 memiliki nilai sebesar 2,888 < 10, pada variabel Pengembangan Karir X2 memiliki nilai sebesar 2,867 < 10, dan pada variabel Motivasi X3 memiliki nilai sebesar 1,182 < 10. Juga dapat dilihat dari nilai *Collinearity Statistics* yang setiap hasil nilai variabel memiliki nilai > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinier pada penelitian dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Proses (2024)

Pada gambar 3.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.5 Analisi Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-15,193	2,913		-5,216	0,000
	PELATIHAN_X1	0,439	0,203	0,259	2,160	0,033
	PENG_KARIR_X2	0,679	0,202	0,402	3,365	0,001
	MOTIV_KERJA_X3	0,273	0,098	0,213	2,775	0,007

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Proses Data (2024)

hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 3.4. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.4 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (-15,193) - 0,439 + 0,679 + 0,273 + 2,913$$

Dimana:

- X1 : Pelatihan
- X2 : Pengembangan Karir

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar -15,193 menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai sebesar -15,193 satuan. Hasil dari regresi linier berganda, disini konstanta -15,193 berarti berpengaruh negative.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,439, terdapat peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,439 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan (X1).
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,679, kemungkinan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,679 satuan setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir (X2).
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,273, kemungkinan terdapat peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,273 satuan setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi (X3).

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Ho : Variabel – variabel bebas Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3) yaitu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dasar pengambilan Kinerja Pegawai adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 3.6 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-15,193	2,913		-5,216	0,000
	PELATIHAN_X1	0,439	0,203	0,259	2,160	0,033
	PENG_KARIR_X2	0,679	0,202	0,402	3,365	0,001
	MOTIV_KERJA_X3	0,273	0,098	0,213	2,775	0,007

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Proses (2024)

#### H1 Variabel Pelatihan (X1)

Pada tabel 3.6 Dengan variabel Pelatihan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,160 dan nilai t tabel sebesar 1,662 maka nilai t hitung > t tabel (2,301 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,439 menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel tersebut. Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

#### H2 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pada tabel 3.6 H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif secara parsial. Nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 3,365 dan nilai t tabel sebesar 1,662. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,365 > 1,662) dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,679. dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

#### H3 Variabel Motivasi (X3)

Pada tabel 3.6 H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan adanya kemungkinan variabel Motivasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel tersebut. Nilai t hitung variabel Motivasi (X3) sebesar 2,775 dan nilai t tabel sebesar 1,662. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,775 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,273. Kinerja Pegawai (Y) PT. PLN UP3 Sidoarjo.

**Uji F**

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai, variabel terikatnya.

Ha : Variabel terikat kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor bebas yaitu pelatihan, pengembangan karir dan motivasi. Nilai probabilitas signifikansi berikut ini menjadi landasan penilaian Kinerja Pegawai:

c. Ho diterima dan Ha ditolak apabila angka probabilitas signifikansi lebih dari 0,05.

d. Ho di tolak dan diterima Ha jika angka probabilitas signifikansinya kurang dari 0,50.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	526,493	3	175,498	36,559
	Residual	436,834	91	4,800	
	Total	963,326	94		

a. *Dependent Variable* : KINERJA\_PEGAWAI

b. *Predictors*: (Constant) , MOTIV\_KERJA\_X3, PENG\_KARIR\_X2, PELATIHAN\_X

Sumber : Proses (2024)

Df : (n-k)

Df : 95-4 = 91

a = 5% = 0,05

**H4 Variabel Pelatihan, Pengembangan karir, motivasi kerja**

Berdasarkan tabel 3.7 nilai F hitung sebesar 36,559 > F tabel 2,472 dan nilai signifikansi 0,000<sup>b</sup> < 0,05 Setelah itu, Ha ditolak dan Ho disetujui. Temuan analisis menunjukkan bahwa terdapat dampak yang cukup besar jika dilakukan secara sendiri sendiri atau bersama sama. Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Koefisien Korelasi Berganda**

Uji korelasi berganda digunakan untuk menghitung persentase kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen; semakin besar korelasi ganda maka semakin besar kapasitas variabel independennya. Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	0,547	0,532	2,191

a. *Predictors*: (Constant) , MOTIV\_KERJA\_X3, PENG\_KARIR\_X2, PELATIHAN\_X1

b. *Dependent Variable* : KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Proses (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,739, koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,547 dan koefisien determinasi (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R 73,9% sisanya sebesar 26,1%, (R<sup>2</sup>) 54,7% dan sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R<sup>2</sup>) 53,2% dan sedangkan sisanya 46,8%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

**PEMBAHASAN**

**H1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil analisis data secara parsial membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Pelatihan dibangun dengan lima indikator yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel pelatihan yaitu kualifikasi pelatih. Hal ini membuktikan bahwa Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi standar sertifikasi yang meliputi contohnya pengetahuan tentang isi pelatihan, kemampuan membangkitkan motivasi, dan kemampuan

menggunakan teknik partisipatif di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Untuk indikator yang lemah pada variabel pelatihan yaitu Metode pelatihan. Hal ini menyatakan bahwa pada dimensi metode pelatihan dapat dikatakan sebuah teknik partisipatif yaitu contohnya diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian (Tsuraya & Fernos, 2023a) dan (Barus & Siregar, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Sinaga et al., 2021) dan (Walsa & Ratnasari, 2016) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H2 : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa pengembangan karir berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Pengembangan karir dibangun dengan lima indikator yaitu: pengembangan dalam berkarir, kepedulian kepada atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi tinggi yaitu tingkat kepuasan. Hal ini membuktikan Meskipun setiap orang dapat dikatakan ingin mencapai kemajuan, termasuk dalam kariernya, namun ukuran keberhasilan yang digunakan berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh tingkat kepuasan seseorang, yang pada akhirnya tidak serta merta berarti keberhasilan dalam meraih posisi puncak dalam bisnis. Namun juga contoh pada Tingkat kepuasan yaitu mengandung arti kesiapan menerima kenyataan karena adanya perbedaan kendala pembatas yang dialami seseorang. Karyawan senang jika mereka dapat mencapai level tertentu dalam pekerjaannya meskipun

belum banyak menaiki jenjang karier. Pada indikator yang paling lemah pada variabel pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir. Contoh pada dimensi perlakuan yang adil itu hanya bisa berwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian (Susandy, 2021) dan (Manoppo et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Darmawan & Anggelina, 2022) dan (AMANA, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa motivasi berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Motivasi dibangun dengan empat indikator yaitu: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, rasa tanggung jawab. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yaitu inisiatif dan kreatifitas. hal ini membuktikan bahwa inisiatif dan kapasitas seseorang untuk memulai atau menyelesaikan suatu tugas dengan segenap tenaganya Tanpa dorongan dari luar atau atas inisiatifnya sendiri dikenal sebagai kreativitas, sedangkan contoh pada inisiatif dan kreativitas diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai atau pegawai dalam menemukan hubungan baru dan menciptakan kombinasi-kombinasi baru dalam rangka mencapai tujuan. menemukan sesuatu yang baru. Pada indikator motivasi yang memiliki nilai paling rendah yaitu Dorongan mencapai tujuan. Contoh pada dimensi dorongan mencapai tujuan yakni Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang

nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

Maka hal ini relevan dengan penelitian (Nurkhotimah, 2022b) dan (AMANAHA, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Tsuraya & Fernos, 2023b) dan (Astarina, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **H4 : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan pada hasil Analisa data membuktikan secara simultan bahwa pelatihan, pengembangan karir, motivasi berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN UP3 Sidoarjo. Hal ini membuktikan H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. PLN UP3 Sidoarjo dalam merubah sebuah pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian (Resu, 2023) yang menyatakan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. PLN UP3 Sidoarjo. Variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan dan di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 95

karyawan. Berdasarkan temuan studi, peneliti dapat merekomendasikan hal-hal berikut kepada dunia usaha: (1. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memajukan profesinya sesuai dengan pencapaian atau keluarannya adalah sebuah konsep yang cerdas, karena hal tersebut dapat mempengaruhi keluaran. (2. Bermanfaat bagi para manajer untuk terus-menerus menginspirasi anggota stafnya. Dengan melakukan hal ini, mereka dapat menginspirasi dan mendorong mereka untuk bekerja keras dan dengan semangat yang besar. (3. Perusahaan menjaga dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga pekerja yang merupakan aset paling berharga organisasi dapat menjalankan amanah dan tugas sesuai dengan perannya, terhindar dari kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan otomatis terevaluasi kinerjanya. . Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisisioner menggunakan *Google Form* dan kuisisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat

#### **V. TERIMA KASIH**

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Terima kasih terutama untuk keluarga(Amin,Anita,Dynie,Herman,Felicia, keluarga besar) dan orang terdekat (Saifur) dan untuk para teman yang selalu mensupport dan telah menemani berproses. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih juga untuk pemimpin PT. PLN UP3 Sidoarjo yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aceh, kue tradisional khas, & kue tradisional khas  
Acehfile:///C:/Users/INE/Desktop/MESAC/TERCER SEMESTRE/EDUCACION PARA LA SALUD/Using education theory to design a patient e-health education.pdf. (2020). *ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2507(February), 1–9.
- Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). The Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Performance of the Technical Implementation Unit of the Nganjuk Regency Water Resources Management Service. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85.  
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.415>
- AMANA, S. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan. *Sebatik*, 24(2), 259–266.  
<https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i2.1139>
- Ardianto, H. (2019). *The effect of training, development and work motivation on employee performance at pt pn. October*.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9.  
<https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Dakhi, T., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 153–166.
- 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>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.  
<https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 329–342.  
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 166–175.  
<https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). The Effect of Training on Employee Performance at the Head Office of PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 45–53.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of

- Jurnal Administrasi Dan Manajemen E-ISSN 2623-1719  
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index> P-ISSN 1693-6876
- PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 1(2), 144–154.  
<https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Lisa Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). The Effect of Training, and Career Development on Employee Performance at Pt. Unilever Indonesia. Tbk in Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Job Training, Motivation and Career Development Influence on Employee Performance at Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154.  
<https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Mutiara, P., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., Adisti, A. A., Kurniasih, F., Afifi, S. T., & ... (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 636–646.
- Ningsih, R., Asyari, A., & Izmuddin, I. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH : Journal of Economic Studies*, 4(2), 163.  
<https://doi.org/10.30983/es.v4i2.3490>
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jebmak*, 1(1), 85–100.
- Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Muljadi, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Binong Permai. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 48.  
<https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8076>
- Nurkhotimah, S. (2022a). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *JM: Jurnal Manageable*, 1(1), 1–14.
- Nurkhotimah, S. (2022b). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *JM: Jurnal Manageable*, 1(1), 1–14.  
<https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/3>
- Prabowo, B., & Tika Kristina Hartuti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 119–128.  
<https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.12.hal:119-128>
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83.  
<https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140.  
<https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Resu, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan ( BPKP ) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan asosiasi . Selanjutnya , salah satu variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan eksekusi. 1(6), 54–69.  
<https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.473>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D.

- Jurnal Administrasi Dan Manajemen E-ISSN 2623-1719  
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index> P-ISSN 1693-6876
- (2020). The Effect of Career Development and Reward on Employee Performance Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8.  
<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance of PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.  
<https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.  
<https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202503/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110.  
<https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). The Effect of Training, Career Development, and Leadership Style on Employee Performance at the Tomohon City Regional Education and Training Staffing Agency. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 560.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- Susandy, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 432–442.  
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Tindi, R. G., Lengkong, V. P. ., & Datulong, L. O. . (2017). The Effect of Training, Career Development, Position Promotion on Employee Performance Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3875–3884.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023a). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipman : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.  
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023b). The influence of work motivation and work discipline on employee performance at the population and civil registration office of Padang city. *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- Tutumena, F. M. B., Kojo, C., & Worang, F. G. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2124–2133.
- Veithzal Rivai, E. J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua* (kedua). Jakarta Rajawali Pers.  
<http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.asp>

Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 97–111.

Willson, Charles, H. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KINCO PRIMA. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.

Zulfa, N. L., & Padmantlyo, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PWI. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 447.  
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.774>