

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP AMPERA KOTA PALEMBANG

*** Aan Febriyansah¹, Fatimah², Dinarossi Utami³**

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Kota Palembang,

[*aanfebriansyah375@gmail.com](mailto:aanfebriansyah375@gmail.com), fatimahma@yahoo.co.id, dinarossiutami@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 19 Mei 2025

Revisi : 21 Mei 2025

Diterima : 3 Juli 2025

Available online: 4 Juli 2025

Keywords: *training, career development, work motivation and work performance*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze: The Influence of Training, Career Development and Work Motivation on Employee Performance of PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera, Palembang City, both partially and simultaneously. This type of research is Associative. The sample taken was 101 respondents who were employees at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera, Palembang City. with a sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was through a Questionnaire (Questionnaire). The data analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing and Coefficient of Determination. The results of this study indicate that there is a significant influence of training, career development and work motivation on employee performance of PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera, Palembang City.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera kota Palembang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 101 responden yang merupakan karyawan di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera Kota Palembang. dengan teknik sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Ada pengaruh yang signifikan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya berkualitas sangat penting dalam dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi, karena mereka adalah penggerak utama yang mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan organisasi, serta mempertahankannya dalam menghadapi berbagai tuntutan dari masyarakat dan perubahan zaman.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan penyedia utama tenaga listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan milik negara, PLN bertanggung jawab untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola sistem kelistrikan nasional. Sampai saat ini tercatat PLN mempunyai 58 Divisi dan Satuan, 50 Unit Induk, 6 Pusat pendidikan dan latihan, 373 Unit Pelaksana, dan 1042 Unit Layanan. penelitian ini dilakukan di salah satu wilayah kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) yaitu ULP Ampera kota Palembang

Tabel 1, Kecepatan Tanggapan Pengaduan Gangguan Dalam Pelayanan PT. PLN (Persero) ULP Ampera Mei-September 2024

Bulan	Deklarasi (jam)	Realisasi (jam)
Mei	01:00:00	03:15:41
Juni	01:00:00	24:13:37
Juli	01:00:00	03:00:57
Agustus	01:00:00	02:17:20
September	01:00:00	24:24:52

Sumber PT. PLN (Persero) ULP Ampera 2024

Berdasarkan hasil Tabel 1, di atas fenomena yang berlangsung dalam 5 bulan terakhir menunjukkan bahwa kuantitas karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera kota Palembang belum sesuai dengan targer yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan belum optimal. Terlihat dari kecepatan menanggapi pengaduan gangguan yang dilakukan belum mencapai target deklarasi yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivaldo *et al.* (2021) prestasi kerja merupakan hasil usaha atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan dengan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang terdapat dalam diri seorang karyawan, yang dapat mempengaruhi perilakunya di perusahaan, baik dalam usaha maupun dalam ketahanannya menghadapi berbagai masalah dan tantangan yang ada. Motivasi menciptakan kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk bergerak menuju tujuan tertentu (Yolinza dan Marlius, 2023).

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang menunjukkan peningkatan status pegawai dalam jalur karir yang telah ditentukan. Pada dasarnya pengembangan karir berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis pada masa yang akan datang (Cahyaningrum dan Heru, 2019).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

(SDM) di lingkungan kerja, sehingga pegawai dapat menjadi lebih kompeten dan membantu mencapai tujuan organisasi (Kannapadang, 2021).

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti masih terdapat berbagai masalah yang dihadapi dalam pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Prestasi kerja menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Misalnya hasil kerja karyawan belum memenuhi kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan jumlah hasil kerja belum sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Pelatihan yang dilakukan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Diantaranya tujuan pelatihan belum dapat disosialisasikan dengan baik oleh karyawan. karyawan menunjukkan bahwa karyawan belum terbantu atas materi yang diberikan dalam pelatihan dan Karyawan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan.

Pengembangan karir karyawan menunjukkan sejumlah kendala. misalnya karyawan belum menerima perlakuan yang sama dalam hal pengembangan karir. atasan tidak memperdulikan pengembangan karir karyawan dan karyawan tidak mudah untuk mengakses informasi peluang promosi pengembangan karir.

Motivasi kerja menunjukkan masih dirasa kurang baik. Misalnya karyawan belum termotivasi mencapai tujuan yang ditargetkan perusahaan. perusahaan dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian menguji “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Ulp Ampera Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Prestasi kerja

Menurut Baharuddin *et al* (2020) Prestasi kerja dan kinerja memiliki istilah pengertian yang sama, prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatice*, yang berarti apa yang telah diciptakan.

Menurut (Saputra *et al.*, 2022) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Sedangkan menurut (Rivaldo *et al.*, 2021) Prestasi kerja adalah hasil usaha atau kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan kesungguhannya dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil usaha atau kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dirinya pada perusahaan tempatnya bekerja.

Indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu ada lima yang dikemukakan oleh Sembiring (2021) yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Disiplin kerja
4. Inisiatif
5. Kerja sama

Pelatihan

Menurut (Prabowo dan 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.

(Mutiara *et al.*, 2022) pelatihan adalah suatu proses perilaku pegawai secara sistematis untuk mencapai target organisasi. Pelatihan melibatkan keterampilan dan kemampuan pegawai untuk melakukan kerjaan yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Pelatihan merupakan peningkatan penguasaan berbagai keahlian dan teknik untuk melakukan tugas yang spesifik, rinci, dan rutin.

Indikator-indikator pelatihan menurut (Willson dan Hikmah, 2020) terdiri dari:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Kualifikasi Peserta
4. Kualifikasi Pelatih

Pengembangan karir

Menurut Yolinza dan 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.

Menurut (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.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dinyatakan diatas, Penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah bagian integral dari kehidupan seseorang. hal tersebut dapat berasal dari suatu pekerjaan dan merupakan hal yang harus dimiliki seseorang untuk meningkatkan pekerjaannya.

Siagian dalam penelitian (Gaho, 2023) menyatakan bahwa indikator dari pengembangan karir yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi prospek promosi
4. Tingkat kepuasan

Motivasi kerja

Kata Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Novriansya *et al* (2022) Motivasi sesekali dipahami sebagai bagian yang menentukan tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Syaputra dan Kusuma (2022) 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.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu faktor yang memberikan dorongan atau rangsangan bagi seseorang dalam terjadinya tingkah laku. Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Dakhi *et al* (2021) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreatifitas
4. Rasa tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mengetahui pola, kekuatan, dan arah hubungannya (Sugiyono, 2019). Fokus utamanya adalah mengidentifikasi apakah perubahan pada satu variabel terkait dengan perubahan pada variabel lain. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu *purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara sengaja berdasarkan kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Sampel dipilih karena karakteristik, pengetahuan, atau pengalaman uniknya yang sesuai dengan fokus studi (Sugiyono, 2019).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Uji instrument yang digunakan adalah validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis F dan t, serta koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menyebarluaskan 101 kuesioner yang dibagikan kepada responden Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Karakteristik responden

Jenis Kelamin

Jumlah keseluruhan responden sebanyak 101 karyawan, responden tertinggi berjenis kelamin Laki-laki yang berjumlah 92 responden dengan persentase 91,1% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 karyawan dengan persentase 8,9%. Dapat disimpulkan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang, memfokuskan karyawan berjenis kelamin laki-laki yang bekerja pada bagian penugasan dan pelayanan, karena karyawan laki-laki yang cenderung memiliki fisik dan stamina yang mendukung untuk bekerja di bidang tersebut.

Usia

Sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang pada usia > 30 Tahun sebanyak 49 karyawan atau sekitar 48,5%. Sedangkan sisanya < 25 Tahun sebanyak 9 karyawan atau sekitar 8,9%, dan usia 25-30 Tahun sebanyak 43 karyawan atau sekitar 42,6%. Dapat disimpulkan memiliki karyawan yang dewasa berdasarkan usia sehingga diharapkan dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan dan dapat lebih baik dalam pengambilan keputusan.

Pendidikan

Sebanyak 101 karyawan yang tamat SMA/SMK berjumlah 42 karyawan atau sekitar 41,6% dan responden yang tamat perguruan tinggi berjumlah 59 orang atau sekitar 58,4%. Maka dapat disimpulkan karyawan yang bekerja mayoritas adalah yang tamat perguruan tinggi.

Masa Kerja

Sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang sudah bekerja lebih dari 3-8 tahun masa kerja sebanyak 54 karyawan atau sekitar 53%, sisanya < 3 Tahun sebanyak 19 karyawan atau sekitar 18,8% dan > 8 Tahun sebanyak 28 karyawan atau sekitar 27,7%. Sehingga dapat disimpulkan banyak karyawan yang sudah lama berkontribusi pada PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang berguna untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas

Uji validitas dengan metode product moment nilai rhitung diwakili oleh nilai Pearson Correlation, dengan SPSS for windows versi 25.0.

Tabel 2, Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2)	Keterangan
Prestasi kerja(Y)	Y.P1	0,934	0,3610	Valid
	Y.P2	0,916	0,3610	Valid
	Y.P3	0,809	0,3610	Valid
Pelatihan (X1)	Y.P4	0,818	0,3610	Valid
	Y.P5	0,919	0,3610	Valid
	Y.P6	0,928	0,3610	Valid
	X1.P1	0,899	0,3610	Valid
	X1.P2	0,866	0,3610	Valid
	X1.P3	0,908	0,3610	Valid
	X1.P4	0,745	0,3610	Valid
	X1.P5	0,831	0,3610	Valid
	X1.P6	0,864	0,3610	Valid
	X2.P1	0,956	0,3610	Valid
	X2.P2	0,897	0,3610	Valid

Pengembangan karir (X2)	X2.P3	0,851	0,3610	Valid
	X2.P4	0,916	0,3610	Valid
	X2.P5	0,901	0,3610	Valid
	X2.P6	0,863	0,3610	Valid
	X3.P1	0,875	0,3610	Valid
	X3.P2	0,913	0,3610	Valid
Motivasi kerja (X3)	X3.P3	0,848	0,3610	Valid
	X3.P4	0,801	0,3610	Valid
	X3.P5	0,891	0,3610	Valid
	X3.P6	0,901	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2025.

Berdasarkan uji validitas pada Tabel di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel.

Tabel 3, Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	0,944	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,923	0,60	Reliabel
Pengembangan karir (X2)	0,950	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,936	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4, Regresi Linear Berganda

Model	Unstandar dized Beta	Coefficiens Std. Error	Standar dized Coefficie nts Beta
1 (Constant)	1.351	.889	
Pelatihan	.493	.072	.564
Pengembangan Karir	.196	.058	.238
Motivasi Kerja	.157	.061	.172

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,351 + 0,493 X1 + 0,196 X2 + 0,157 X3$

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 1,351. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X1, X2 dan X3 bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah 1,351.

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,493 (positif) menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi prestasi kerja, apabila terjadi peningkatan dalam pelatihan maka prestasi kerja akan meningkat pula, dan sebaliknya apa bila terjadi penurunan pada pelatihan maka prestasi kerja akan menurun.

Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,196 (positif) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja, apabila terjadi peningkatan dalam pengembangan karir maka prestasi kerja akan meningkat pula, dan sebaliknya apa bila terjadi penurunan pada pengembangan karir maka prestasi kerja akan menurun.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,157 (positif) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja, apabila terjadi peningkatan dalam motivasi kerja maka prestasi kerja akan meningkat pula, dan sebaliknya apa bila terjadi penurunan pada motivasi kerja maka prestasi kerja akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3389.476	3	1129.825	111.028	.000 ^b
Residual	987.079	97	10.176		
Total	4376.554	100			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2025

Tabel 5, Uji F

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 111,028 > Ftabel 2,70, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), artinya Ho1 ditolak Ha1 diterima maka ada Pengaruh yang

signifikan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara satu persatu atau parsial terhadap variabel, yaitu antara Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Tabel 6, Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.520	.132
	Pelatihan	6.831	.000
	Pengembangan Karir	3.406	.001
	Motivasi Kerja	2.570	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel Uji t di atas dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai thitung untuk Pelatihan $6,831 > t$ tabel 1,984, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), artinya H_02 ditolak H_a2 diterima ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Nilai thitung untuk Pengembangan Karir sebesar $3,406 > t$ tabel 1,984, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), artinya H_03 ditolak H_a3 diterima ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Nilai thitung untuk Motivasi Kerja sebesar $2,570 > t$ tabel 1,984, dengan tingkat sig.t $0,012 < 0,05$ (signifikan), artinya H_04 ditolak H_a4 diterima ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6, Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.767	3.19000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(x3), Pengembangan Karir(x2), Pelatihan(x1)

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinan) sebesar $0,767 \times 100\% = 76,7\%$ artinya variabel pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya prestasi kerja, dengan besarnya sumbangan 76,7%. Sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diantaranya kemampuan karyawan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja bernilai positif. pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung $111,028 > F$ tabel 2,70, dengan tingkat sig. F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_01 ditolak H_a1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang. Dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 76,7%.

Hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sondang P. Siagian, (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Kemampuan Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan, Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut dijelaskan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Anggraeni *et al.*, 2024), (Primadini & Karneli, 2023), (Kanda, 2024), (Pratiwi, 2024), (Kumalasari *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Pelatihan $6,831 > t$ tabel $1,984$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Siagian, S.P (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Kemampuan Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan, Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut dijelaskan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Anggraeni *et al.* (2024); Primadini & Karneli (2023), Kanda, (2024), Pratiwi (2024), dan Kumalasari *et al* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Pengembangan Karir sebesar $3,406 > t$ tabel $1,984$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Siagian, S.P (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Kemampuan Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan, Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut dijelaskan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Anggraeni *et al.* (2024); Primadini & Karneli (2023), Kanda, (2024), Pratiwi (2024), dan Kumalasari *et al* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Motivasi Kerja sebesar $2,570 > t$ tabel $1,984$, dengan tingkat sig.t $0,012 < 0,05$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Siagian, S.P (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Kemampuan Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan, Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sebagaimana dalam teori tersebut dijelaskan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian penelitian Anggraeni *et al.* (2024); Primadini & Karneli (2023), Kanda, (2024), Pratiwi (2024), dan Kumalasari *et al* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Ada pengaruh signifikan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

Bagi PT. PLN (Persero) ULP Ampera kota Palembang disarankan perlu untuk memperhatikan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menciptakan pelatihan yang lebih baik bagi karyawan agar pelatihan yang diberikan di perusahaan ini dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan.

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan agar karyawan menerima perlakuan yang sama dalam hal pengembangan karir dan Karyawan merasa bahwa mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.

Perlunya meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik bagi karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kepuasan bagi karyawan seperti perlakuan ditempat kerja yang diberikan secara adil bagi karyawan disejajarkan sehingga tidak timbul rasa iri antar karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif dengan sampel yang lebih luas, mencakup berbagai sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, K. V., Kusuma, K. A., Abadiyah, R., & Sumartik, S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN UP3 Sidoarjo. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(3), 268-284.
- Baharuddin, A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada kantor PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Dakhi, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29.
- Kanda, A. S., & Ismail, N. I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UIP JBT. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 6413-6426.
- Kumalasari, C. M., Suprayitno, S., & Lamidi, L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(2).
- Mangkunegara, AP 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mutiara, P., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., Adisti, A. A., & Kurniasih, F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 636-646.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.
- Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Muljadi, M. (2023). The Influence Of Career Development On Teacher Performance At Binong Permai Smp. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 48-58.
- Prabowo, B., & Hartuti, E. T. K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 119-128.
- Pratiwi, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Lubuk Pakam* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Primadini, F. A., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN UP3 Pekanbaru. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 727-733.
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(1), 62-78.
- Sembiring, M. S. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN 978-979-526-100-2.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, hlm. 55
- Willson, C., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal*

EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(3).

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM