

MUTIA NURFADILA ARIS

(3) PENGARUH PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI P...

-  Manajemen
-  FAK. Ekonomi dan Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3401287181

Submission Date

Nov 7, 2025, 6:58 AM GMT+7

Download Date

Nov 7, 2025, 7:05 AM GMT+7

File Name

URNAL_RISET_TURNITIN__33_FHEBY_MUTIA_-_Mutia_Nurfadila_Aris.docx

File Size

107.2 KB

15 Pages

5,195 Words

34,636 Characters

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 11%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 16% Internet sources
- 11% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	docobook.com	4%
2	Internet	jurnal.minartis.com	1%
3	Internet	repository.umpalopo.ac.id	1%
4	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	1%
5	Internet	text-id.123dok.com	<1%
6	Internet	www.coursehero.com	<1%
7	Internet	eprints.iainu-kebumen.ac.id	<1%
8	Internet	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
9	Internet	jurnalmu.poltekkes-mataram.ac.id	<1%
10	Internet	adoc.tips	<1%
11	Internet	id.scribd.com	<1%

12	Internet	itbsemarang.ac.id	<1%
13	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
14	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
15	Internet	e-jurnal.lppmunsera.org	<1%
16	Internet	journal.stiem.ac.id	<1%
17	Internet	papyrusuim.id	<1%
18	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
19	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
20	Internet	123dok.com	<1%
21	Internet	jubisma.unipem.ac.id	<1%
22	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
23	Publication	Risma Risma, Syaiful Muhyidin, Ira Eka Pratiwi. "PENGARUH KUALITAS LAYANAN ...	<1%
24	Internet	eprints.universitaspurabangsa.ac.id	<1%
25	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%

26	Internet	journal.amikveteran.ac.id	<1%
27	Internet	journal.laaroiba.ac.id	<1%
28	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
29	Publication	Desi Kristanti, Ria Lestari. "PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVAS...	<1%
30	Internet	anzdoc.com	<1%
31	Internet	www.neliti.com	<1%

PENGARUH PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) UP3 PALOPO

Mutia Nurfadila.Aris, Indra Kusdianto, Altri Wahida

Email: mutianurfadila1411@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh dari pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Masalah utama yang diteliti adalah apakah kedua hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara persial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 52 orang responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Hasil menunjukkan bahwa secara terpisah, pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula perencanaan karir. Secara bersamaan, kedua faktor tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,439. Artinya, sekitar 43,9% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir, sedangkan 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan berbasis kompetensi, Perencanaan karir, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to understand the influence of competency-based training and career planning on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. The main question examined is whether these two factors influence employee performance, either partially or simultaneously. This study used a quantitative method with an associative approach and multiple linear regression analysis. Data were obtained through questionnaires administered to 52 respondents and then analyzed using SPSS version 27. The results showed that competency-based training, as well as career planning, separately had a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, these two factors also significantly influenced employee performance, with an Adjusted R² value of 0.439. This means that approximately 43.9% of changes in employee performance are influenced by competency-based training and career planning, while 56.1% are influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Competency-based training, Career planning, Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu hal penting dalam memulai dan membangun usaha. Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama yang menentukan sejauh mana usaha tersebut bisa berhasil dalam menggunakan faktor-faktor produksi lainnya. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup, maka usaha tersebut tidak akan bisa berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak didukung oleh faktor-faktor lainnya, maka mereka tidak akan bisa memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan. (Andini et al. 2024).

Pertumbuhan populasi menjadi salah satu indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan sebuah organisasi, termasuk di PT. PLN (Persero). Secara umum, kinerja karyawan di PLN Palopo dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja, dukungan dari perusahaan, serta kemampuan individu. Dalam laporan tahunan PLN, perusahaan menekankan pentingnya peningkatan kinerja dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, profesional, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan regulasi yang terus berubah. Namun, masih terdapat beberapa masalah dalam lingkungan kerja, seperti ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diharapkan, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) merupakan bentuk pelatihan yang menekankan peningkatan kemampuan kerja sesuai dengan standar yang berlaku di industri. Tujuan utama Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja peserta agar tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, PBK dirancang secara terstruktur dengan mempertimbangkan standar kompetensi kerja nasional maupun internasional. Program PBK telah diterapkan oleh berbagai perusahaan, termasuk BUMN seperti PLN, untuk memastikan kesiapan dan profesionalisme tenaga kerja. Namun demikian, pelaksanaan PBK di PLN masih menghadapi beberapa kendala, antara lain proses evaluasi hasil pelatihan yang belum optimal, serta materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Selain itu, keterbatasan jumlah pelatih yang memiliki kompetensi tinggi juga menjadi hambatan dalam pengoptimalan pelatihan. Kondisi tersebut mengakibatkan hasil pelatihan belum sepenuhnya memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penerapan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di PLN yang sesuai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Aminah (2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi di BUMN sering kali tidak tepat sasaran karena kurangnya analisis kebutuhan pelatihan secara mendalam. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa pelatihan yang tidak terhubung dengan pengembangan karir cenderung tidak memberikan dampak signifikan terhadap semangat dan kinerja karyawan.

Selain Pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan proses sistematis yang membantu karyawan dalam menentukan tujuan kerja jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan kemampuan, minat, serta kesempatan yang ada di dalam organisasi. Di era modern, perencanaan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi bagian dari strategi organisasi dalam mengelola tenaga kerja. Melalui perencanaan karir yang baik, karyawan akan lebih termotivasi, setia, dan siap menghadapi berbagai tantangan dalam organisasi.

Di lingkungan PLN, perencanaan karir sangat penting karena membantu membentuk tenaga kerja yang profesional dan mampu bersaing. Dengan sistem talent pool dan manajemen kinerja, PLN mencoba mengenali serta membina potensi karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, hasil survei di beberapa bagian menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum mengerti dengan jelas tentang jalur karir mereka, yang menyebabkan semangat kerja mereka rendah dan ketidaksesuaian antara jabatan yang mereka pegang dengan kemampuan yang mereka miliki.

Permasalahan ini sejalan dengan penelitian Wulandari (2021), yang mengatakan bahwa ketidakjelasan jalur karir di sebuah organisasi bisa mengurangi semangat kerja dan menghambat hasil kerja. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa jika perencanaan karir tidak terorganisir, maka akan muncul rasa tidak pasti dan menurunkan produktivitas, terutama di bidang pelayanan publik seperti BUMN.

Berdasarkan masalah yang sudah dibahas sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.”

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, baik persial maupun simultan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, baik secara sendiri-sendiri maupun bersamaan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai bahan penelitian empiris yang mendukung perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami bagaimana pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir berdampak pada kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS¹

Pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah jenis pelatihan kerja yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar sesuai dengan standar yang berlaku di tempat kerja. Menurut (Rahima 2025), Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah memastikan isi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan standar kemampuan yang diharapkan.

Menurut (Octhanantha, Musadieg, and Mukzam 2017), Pelatihan berbasis kompetensi adalah cara mengajar dan melatih seseorang secara khusus agar kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga hasil kerjanya dapat mencapai standar kinerja yang telah ditentukan.

Menurut (Monica and Candradewini 2025), pelatihan berbasis kompetensi adalah suatu bentuk pelatihan kerja yang dilakukan secara spesifik dengan hasil atau kemampuan peserta yang

¹ Untuk penelitian kualitatif, cukup “Kajian Literatur”.

disesuaikan dengan kinerja yang ada. Pelatihan ini fokus pada proses, dengan asumsi bahwa jika suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditentukan, maka hasilnya akan maksimal. Dengan demikian, melalui pelatihan berbasis kompetensi, kemampuan kerja individu diperhatikan secara khusus berdasarkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah proses pembelajaran yang dirancang khusus untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang sesuai dengan standar yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pelatihan ini menekankan kesesuaian antara materi yang diberikan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga hasil yang dicapai dapat mencerminkan target kinerja yang diharapkan. Dengan fokus pada proses dan hasil kerja, pelatihan berbasis kompetensi memastikan bahwa seseorang memiliki kompetensi yang relevan dan mampu bekerja secara efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun indikator pelatihan berbasis kompetensi menurut (DianaYusup et al. 2024), yaitu; 1. Pengetahuan, 2. Keterampilan, 3. Sikap dan Perilaku, 4. Etika dan Komitmen Kerja, 5. Fleksibilitas dan Adaptasi.

Perencanaan karir

Perencanaan karir adalah hal yang berkaitan dengan masa depan seseorang dalam jangka waktu yang lama, yang sudah dipikirkan sejak dulu. Hal ini mencakup apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Menurut (Maharani 2023), perencanaan karir adalah upaya seseorang untuk lebih memahami kemampuan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, serta dampak-dampak yang mungkin terjadi dalam hidupnya. Tujuannya adalah agar seseorang bisa mengetahui tujuan karir yang cocok dan membuat rencana yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Nuraini 2022), perencanaan karir adalah proses di mana seseorang bisa memilih tujuan karir yang ingin dicapai dan menentukan cara untuk mewujudkannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, seseorang perlu mengidentifikasi dan menetapkan strategi selama proses perencanaan. Dalam proses ini, orang akan lebih mengenal potensi dirinya, seperti minat, bakat, motivasi, pengetahuan, dan kelebihan lainnya yang bisa menjadi dasar dalam menentukan tujuan karir yang sesuai.

Menurut (Ardini and Rosmila 2021), menjelaskan bahwa perencanaan karir adalah proses memilih tujuan dalam karir dan bagaimana cara mencapainya agar tidak salah memilih jalur dan memiliki arah yang jelas. Perencanaan karir juga bisa diartikan sebagai beberapa langkah yang dilakukan sebelum memilih karir, agar bisa mencapai tujuan karir yang ingin dicapai.

Menurut (Lestari, Falah, and Muslimin 2023), Perencanaan karir adalah cara seorang karyawan memahami dan melakukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan dalam bidang pekerjaan mereka. Secara umum, perencanaan karir dianggap sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut, karena pemahaman tentang rencana yang diperoleh dari proses perencanaan berperan sebagai panduan dalam melakukan evaluasi.

Berdasarkan pendapat dari penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah sebuah proses penting yang dilakukan seseorang untuk memilih tujuan karir dan menentukan langkah-langkah yang tepat agar bisa mencapainya. Proses ini melibatkan pemahaman tentang potensi diri, seperti minat, bakat, motivasi, pengetahuan, dan kelebihan, sehingga seseorang bisa menentukan arah karir yang sesuai. Perencanaan karir juga membantu seseorang dalam menghindari memilih jalur pekerjaan yang tidak tepat dan menjadi panduan dalam mengevaluasi serta mengembangkan diri agar bisa mencapai tujuan karir secara maksimal.

Adapun Indikator-Indikator perencanaan karir menurut (Aldi Alfathur Rachman et al. 2025), mencakup; 1. Keterampilan, 2. Pelatihan, dan 3. Rasa Percaya Diri.

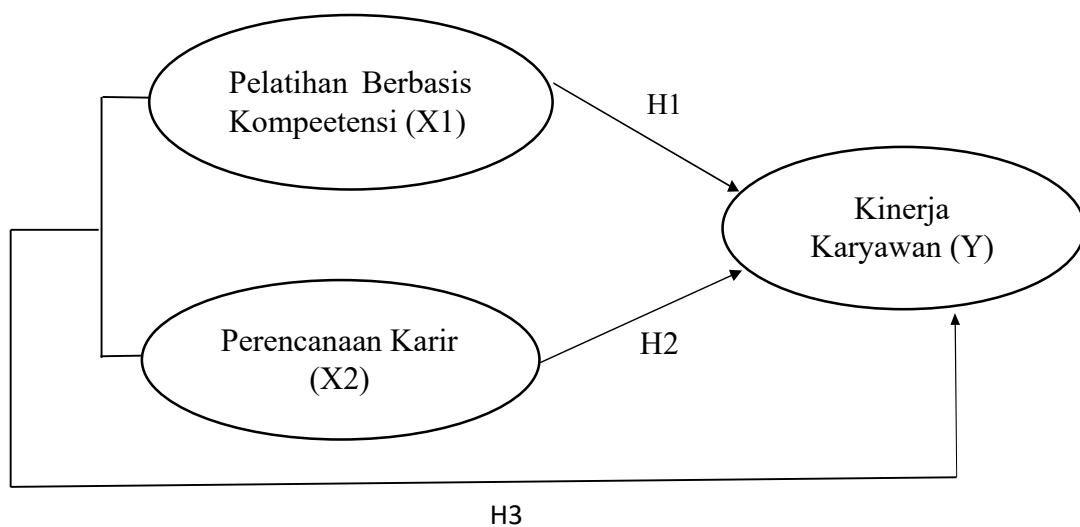
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal penting yang membantu organisasi mencapai kesuksesannya. Kinerja ini merujuk pada hasil yang diperoleh seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kemampuan pribadi, usaha yang dilakukan, serta dukungan dari organisasi. Selain itu tujuan kinerja karyawan adalah untuk membantu organisasi mencapai target dan kesuksesan yang telah ditetapkan melalui pencapaian hasil kerja yang optimal. Menurut (Maulana and Yusuf 2024), menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah "hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu".

Menurut (Dewi 2024), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, semangat, dan waktu yang digunakan.

Menurut (Pulungan, Musri, and Bangun 2025), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik serta kemampuan yang dimiliki individu di perusahaan untuk melakukan tugasnya dengan baik berdasarkan tekanan atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergantung pada pekerjaan yang sudah dilakukan dalam waktu tertentu. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, semangat bekerja, serta kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas ketika menghadapi tekanan. Kinerja juga menunjukkan seberapa baik seorang karyawan bisa menjalankan tugas-tugasnya secara efektif sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Saudale et al. 2024), Adalah; 1. Kualitas hasil kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, 4. Kemampuan bekerja sama dengan tim, 5. Inisiatif dan kreaktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan penjelasan dari sumber-sumber yang sudah dibahas sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis berikut ini:

H₁: Diduga pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

H₂: Diduga perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

H₃: Diduga pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

METODE PENELITIAN

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari saat izin penelitian dikeluarkan dan berlangsung sekitar tiga bulan. Satu bulan dihabiskan untuk mengumpulkan data, sedangkan dua bulan berikutnya digunakan untuk memproses data, termasuk menulis skripsi atau laporan riset serta proses bimbingan yang terjadi selama penelitian.

Lokasi atau Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, yang beralamat di Jalan Andi Kambo No. 70, Kelurahan Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, dengan kode pos 91911.

Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi, terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suriani, Risnita, and Jailani 2023). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) UP3 Palopo, yang jumlahnya sebanyak 52 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian atau perwakilan yang memiliki ciri-ciri yang mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus (Sampel Jenuh), yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari orang yang menjawab dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang ditulis secara teratur. Tujuannya utama adalah mengumpulkan data yang tepat dan benar mengenai pendapat, persepsi, sikap, atau karakteristik tertentu, agar bisa digunakan dalam melakukan penelitian, mengevaluasi suatu hal, atau mengambil keputusan.

Dokumentasi

Data dikumpulkan menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan memperoleh berbagai dokumen, seperti struktur organisasi.

Kepustakaan

Data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini dikumpulkan secara langsung, seperti jurnal dan buku-buku yang terkait penelitian ini. Selain itu, terdapat pula data yang dikumpulkan dari media online (website).

11

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	52
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	52

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Setiap pertanyaan dan jumlah total item pada variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1), Perencanaan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diuji validitasnya agar dapat memastikan seberapa baik setiap item pertanyaan tersebut mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud secara tepat.

**Tabel 2. Uji Validitas
Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,893	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P2	0,907	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P3	0,908	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P4	0,900	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P5	0,856	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada tabel.2 menyatakan bahwa nilai validitas variabel pelatihan berbasis kompetensi (X1) diuji menggunakan 52 responden dengan tingkat signifikansi 0,05. Dari uji validitas, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,273 sebagai patokan dari tabel product moment. Sebuah item pernyataan atau instrumen dikatakan valid jika nilai validitasnya lebih besar dari 0,273. Semua 5 item pernyataan pada variabel pelatihan berbasis kompetensi (X1) dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat pengukur dalam penelitian, karena hasil analisis menunjukkan bahwa nilai validitas setiap instrumen pada variabel pelatihan berbasis kompetensi (X1) pada Tabel.2 melebihi r-tabel = 0,273.

**Tabel 3. Uji Validitas
Perencanaan Karir**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,861	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P2	0,841	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P3	0,792	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P4	0,937	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P5	0,835	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P6	0,842	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel.3 menjelaskan bahwa dengan menguji data menggunakan 52 responden dan tingkat signifikansi sebesar 0,05, nilai validitas dibandingkan dengan nilai r-tabel Product Moment yaitu 0,273. Sebuah item pernyataan atau instrumen dianggap valid jika hasil analisisnya lebih besar dari 0,273. Dari hasil analisis validitas, 6 item pernyataan atau instrumen pada variabel perencanaan karir (X2) menunjukkan bahwa nilai di atas r-tabel (0,273), seperti yang terlihat pada Tabel.3 Maka, seluruh instrumen pada variabel perencanaan karir (X2) dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel pengkajian.

**Tabel 4. Uji Validitas
Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,788	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P2	0,762	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P3	0,838	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P4	0,863	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P5	0,758	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
P6	0,829	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel.4 menjelaskan bahwa dengan menguji data dari 52 responden menggunakan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan r-tabel sebesar 0,273. Sebuah item pernyataan atau instrumen dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari 0,273. Berdasarkan hasil analisis, semua item dari 6 pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) dianggap valid dan bisa digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, karena hasil validitas semua instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) yang terdapat dalam Tabel.4 menunjukkan nilai yang lebih besar dari r-tabel = 0,273.

Uji Realibilitas

Reabilitas adalah cara untuk menilai seberapa baik suatu alat, terutama kuesioner, mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil. Hal ini menunjukkan sejauh mana jawaban responden tetap konsisten ketika mengisi berbagai pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel atau konstruksi yang sama.

Tabel 5. Uji Realibilitas

No.	Variabel	r-alpha	Nilai Reabilitas	Keterangan
1.	Pelatihan berbasis kompetensi	0,936	0,60	Reliabel
2.	Perencanaan karir	0,922	0,60	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,892	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Cara pengambilan keputusan:

Jika $r\alpha > 0,06$, maka reliabel.

Jika $r\alpha < 0,06$, maka tidak reliabel.

Tabel.5 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang cukup baik, karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Uji Regresi Linear Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Model ini menjelaskan hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi dengan kinerja karyawan sebagai hasil yang diukur. Persamaan estimasi dari model tersebut adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan Berbasis Kompetensi

X₂ = PPerencanaan Karir

α (alpha) = Kostanta Regresi

β₁, β₂ = Koefisien Regresi

e (epsilon) = Standar Error

Tabel berikut ini menampilkan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian, kemudian diolah dan dibuat menjadi model perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		8,256	2,718		3,037	,004
1	Pelatihan Berbasis Kompetensi	,286	,132	,270	2,159	,036
	Perencanaan Karir	,426	,108	,493	3,944	,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Hasil estimasi dari model dapat ditampilkan dalam tabel di atas seperti berikut:

Kinerja karyawan (Y) = 8,256 + Pelatihan berbasis kompetensi (X₁) 0,286 + Perencanaan Karir (X₂) 0,426.

Interpretasi dalam model tersebut Adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,256. Artinya, jika tidak ada pelatihan berbasis kompetensi (X₁) dan perencanaan karir (X₂), maka nilai kinerja karyawan tetap berada pada angka 8,256.
2. Koefisien variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi (b₁) adalah 0,286. Artinya, jika variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,286 satuan, selama variabel lain tetap tidak berubah. Nilai signifikansi 0,036, (<)dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien variabel Perencanaan Karir (b₂) adalah 0,426. Artinya, jika variabel Perencanaan Karir naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,426 satuan, selama variabel lain tetap tidak berubah. Nilai signifikansi 0,000, (<) dari 0,05,

menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Karir juga berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil yang telah diolah, dan dimasukkan ke dalam model perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 27, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,439	1,81058
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Berbasis Kompetensi, Perencanaan Karir				

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel.7, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,439 atau 43,9%. Dengan demikian variabel pelatihan berbasis kompetensi, perencanaan karir, terhadap kinerja karyawan sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% (100% - 56,1%) masih perlu dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T- Statistik

Berdasarkan hasil dari model yang diestimasi, terlihat bahwa variabel independen memengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan menggunakan uji t, kita dapat mengetahui dampak dari setiap variabel secara sendiri-sendiri.

Tabel 8. Uji T- Statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,256	2,718		3,037	,004
1	Pelatihan Berbasis Kompetensi	,286	,132	,270	2,159	,036
	Perencanaan Karir	,426	,108	,493	3,944	,000
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 8, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berbasis kompetensi (X1) memiliki nilai t-hitung 2,159 dan tingkat signifikansi 0,036. Karena tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka variabel ini secara statistik signifikan.

Sementara itu, variabel perencanaan karir (X2) memiliki nilai t-hitung 3,944 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi ini juga di bawah 0,05, maka variabel ini juga signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu pelatihan berbasis kompetensi (X1) dan perencanaan karir (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F- Statistik

Uji F-Statistik digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah sekumpulan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan tingkat signifikansi alpha yang memiliki tingkat kepercayaan 95% dan nilai α sebesar 0,05.

Tabel 9. Uji F- Statistik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,427	2	68,713	20,961	,000 ^b
	Residual	160,631	49	3,278		
	Total	298,058	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Berbasis Kompetensi, Perencanaan Karir						

Sumber: Data diolah SPSS veris 27, 2025

Berdasarkan Tabel.8, hasil uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000^b. Nilai ini lebih kecil dari nilai alpha (α) yang sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari pelatihan berbasis kompetensi (X1) dan perencanaan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PLN (Persero) UP3 Palopo.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,159 dan nilai signifikansi sebesar 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin baik pula hasil kerja karyawan. Pelatihan yang disiapkan sesuai dengan tugas pekerjaan bisa meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan karyawan, sehingga mereka bisa bekerja lebih efektif dan lebih produktif.

Temuan ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang mengatakan bahwa pelatihan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena melalui pelatihan, perusahaan bisa memastikan bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel perencanaan karir memiliki nilai t-hitung 3,944 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menandakan bahwa perencanaan karir mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin jelas dan terarah perencanaan karir yang ditawarkan perusahaan, semakin tinggi pula semangat dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Perencanaan karir yang baik memberikan petunjuk tentang jalur perkembangan diri bagi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki harapan

untuk berkembang di masa depan. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai target perusahaan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Wahyuni (2021) yang menunjukkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh teori yang disampaikan oleh Dessler (2016), yang menjelaskan bahwa perencanaan karir adalah proses terstruktur yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka, sehingga meningkatkan motivasi dan hasil kerja individu.

Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 20,961 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti secara bersamaan, pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gabungan antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan kejelasan perencanaan karir mampu menciptakan karyawan yang lebih profesional, termotivasi, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Pelatihan memberikan kemampuan teknis dan pengetahuan, sementara perencanaan karir memberikan arah dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, kedua hal ini saling melengkapi dan berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PLN (Persero) UP3 Palopo.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Lestari dan Hidayat (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan dan perencanaan karir bersama-sama memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung teori Hasibuan (2017), yang menjelaskan bahwa pelatihan dan perencanaan karir merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, yang berperan dalam meningkatkan kemampuan, semangat bekerja, dan hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karir memberikan dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal individu maupun secara bersama-sama. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan dan semakin jelas perencanaan karir yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Pelatihan ini membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, sedangkan perencanaan karir memberikan arah dan semangat bagi karyawan untuk terus berkembang. Kedua hal ini saling melengkapi dalam menciptakan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan produktif, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan di atas, berikut beberapa saran yang diajukan:

1. Untuk Pemerintah:

Mendorong program peningkatan kemampuan dan perencanaan karier di perusahaan BUMN dengan kebijakan atau program pelatihan, agar mutu tenaga kerja meningkat dan pelayanan publik menjadi lebih baik.

2. Untuk PT.PLN (Persero) UP3 Palopo:

Meningkatkan pelatihan berdasarkan kompetensi dan memberikan rencana karier yang jelas kepada karyawan, sehingga mendorong kinerja yang lebih profesional dan efektif.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya:

Disarankan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Andri, Muhlis Ruslan, and Sukmawati Mardjuni. 2025. "Analisis Kompetensi Kerja Dan Pelatihan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kendari." *Indonesian Journal of Business and Management* 7 (2): 224–33. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5297>.
- Akilie, Addina Hayati, Siti Medira, Alamat : Kecamatan, Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat, and Koresprodensi Penulis. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat Lutfia Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Chintya Ones Charli Universi," no. 2, 18–32. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i2>.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Person Envirotmen Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Aldi Alfathur Rachman, Achmad Fauzi, Dian Sudiantini, and Tyna Yunita. 2025. "Pengaruh Perencanaan Karir Dan Engagement Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Inkote Indonesia." *Efisiensi : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Manajemen* 1 (2): 36–62. <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v1i2.131>.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank Bri Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).
- Andini, A.putri, Ilham Tahier, Nurlela, Natasyah, Mutai Nurfadilah Aris, Tia Juliawati, Ririn Anita, and Harmi. 2024. "Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Menuru 7 Orang Pakar." *Research Fair Unisri* 8 (1): 21–31.
- Ardini, Fadhila Malasari, and Mila Rosmila. 2021. "Profil Perencanaan Karir Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Universitas Mathlaul Anwar." *Jurnal Selaras : Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan* 4 (1): 9–16. <https://doi.org/10.33541/jsvol2iss1pp1>.
- Ayu, Sekar, Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi Jumpakita Pinem, Departemen Administrasi Bisnis, and Universitas Diponegoro. 2022. "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PT . INDONESIA STEEL TUBE WORKS Pendahuluan" 11 (3): 483–91.
- Dewi, Novita. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan." *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan* 2 (1): 39–48. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.48>.

- DianaYusup, Pemi, Recky, Kartika Nuradina, and Detya Wiryany. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Balimukti Shoes Factory." *Jurnal Economica* 12 (2): 327–36.
- Hamid, Muhammad Nawal, Mohammad Benny Alexandri, and Margo Purnomo. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Departemen Produksi Pada Salah Satu Perusahaan Tambang Di Indonesia." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 9 (2): 1222. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920>.
- Hutagalung, Simanjuntak &. 2019. "Jurnal Ekonomi Manajemen." *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi* 6 (2): 6–7.
- Ismiati, Nanik, Ngasbun Egar, and Soedjono Soedjono. 2024. "Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja." *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah* 5 (2): 826–35. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.283>.
- Ja, Muhammad, Pompong B Setiadi, and Sri Rahayu. 2023. "Setiadi et Al" 05 (04): 10892–900.
- Kasan, Irpan A. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir Di Kelas X Sma Negeri 1 Tilamuta." *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 7 (2): 83–89. <https://doi.org/10.24903/pm.v7i2.1111>.
- Kristanto, Marintan Saragih, and Desmi Triyanti Purba. 2024. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6 (1): 55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>.
- Kusdianto, I, and S Samsinar. 2023. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa, Kecamatan Malangke." *SEIKO: Journal of ...* 5 (2): 62–67. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3765>.
- Kusdianto, I. (2025). The Impact of Training and Career Development on Employee Retention at the North Wara Health Center. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 7(1).
- Lestari, Dwi, Syaikhul Falah, and Ulfah Rizky Muslimin. 2023. "3 1,2,3" 13 (2): 257–76.
- Maharani, Amalina. 2023. "Analisis Perencanaan Karir Terhadap Pengalaman Dan Kemampuan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah* 1 (1): 56–67. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i1.5>.
- Maulana, Rega, and M. Ali Yusuf. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Manufaktur Plastik." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4 (3): 860–70. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.986>.
- Monica, Grace, and Candradewini Candradewini. 2025. "Pelatihan Berbasis Kompetensi Junior Web Programmer Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon." *JANE: Jurnal Administrasi Negara* 16 (2): 152–61.
- Mulyadi, Rajib, Tetra Hidayati, and Siti Maria. 2018. "Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 15 (1): 29.

<https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>.

- Nuraini, Fadillah. 2022. "Layanan Bimbingan Karir: Strategi Penguatan Perencanaan Karir Bagi Siswa." *Assertive: Islamic Counseling Journal* 1 (1): 1–13. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/assertive/article/view/7021>.
- Octhanantha, Archie, Mochammad Al Musadieq, and Mochammad Djudi Mukzam. 2017. "Studi Pada Karyawan Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro." *Administrasi Bisnis* 51 (2): 126–34. <https://media.neliti.com/media/publications/189973-ID-pengaruh-hasil-pelatihan-berbasis-kompet.pdf>.
- Pulungan, Arnita Br, M Ali Musri, and Nirwana Br Bangun. 2025. "YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening" 8 (1): 437–45.
- Rahayu, Solikah Furi, Sri Nuringwahyu, and Dadang Krisdianto. 2020. "Pengaruh Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Fifgroup Cabang Batu)." *Jiagabi* 9 (2): 253–60.
- Rahima, Phyta. 2025. "Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat," 392–99.
- Reskiputri, Tatit Diansari, and Ela Fatmawati. 2022. "Analisis Perencanaan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8 (1): 49–56. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7503>.
- Saputra, Ilham, and Hayatul Khairul Rahmat. 2024. "Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan." *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies* 1 (1): 21.
- Saudale, Ivon Debora, Ni Putu Nursiani, Debryana Y Salean, and Tarsisius Timuneno. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Kupang." *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 5 (1): 79–90. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12740>.
- Suriani, Nidia, Risnita, and M. Syahran Jailani. 2023. "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan." *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1 (2): 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>.
- Utami, Nunung Nurastuti. 2022. "Analisis Komparasi Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan." *Jurnal Administrasi Dan Bisnis* 16 (2): 120–27. <http://jurnal.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/view/1742%0Ahttp://jurnal.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/1742/1332>.