



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

Cindy Aprilia Perari¹, Yolanda Veybitha², Muhammad Said³, M. Ima Andriyani⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corresponding email: cindyapr680@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job training career development, motivation on employee performance at STIK Bina Husada Palembang. The study was motivated by the fact that employee performance has not yet reached the expected level, as reflected in work target achievement, timeliness in completing tasks, and work effectiveness. This research employed a quantitative method with a population of 31 employees. A saturated sampling technique was applied, meaning that all members of the population were used as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4 software. The results indicate that job training, career development, and motivation have positive and significant effects on employee performance. Job training has a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.472, a t-statistic of 3.549, and a p-value of 0.000. Career development also has a positive and significant effect with a path coefficient of 0.266, a t-statistic of 2.369, and a p-value of 0.009. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.299 and a p-value of 0.031. The R-Square value of 0.813 indicates that 81.3% of the variance in employee performance is explained by job training, career development, and motivation, while the remaining 18.7% is influenced by other variables outside the scope of this study. Among the three independent variables, job training is the most dominant factor affecting employee performance, with the highest path coefficient of 0.472.

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

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih belum optimalnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta efektivitas kerja yang masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472, t-statistics sebesar 3,549, dan p-values sebesar 0,000. Pengembangan karir berpengaruh

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

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

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, mencapai target, serta memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien (Putri et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional sesuai dengan tuntutan organisasi (Atmaja, 2022). Selain itu, pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh jenjang karir yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Nisa, 2023). Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

STIK Bina Husada Palembang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di bidang kesehatan yang berkomitmen menghasilkan tenaga kesehatan yang profesional, kompeten, dan berdaya saing. Dalam menghadapi perkembangan teknologi, perubahan regulasi pendidikan tinggi, serta meningkatnya persaingan antar perguruan tinggi, STIK Bina Husada dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi institusi.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal, kinerja karyawan di STIK Bina Husada Palembang masih belum optimal. Pelaksanaan pelatihan kerja dinilai belum dilakukan secara berkelanjutan dan belum disertai evaluasi yang menyeluruh sehingga belum memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Selain itu, pengembangan karir masih menghadapi berbagai kendala, seperti terbatasnya kesempatan promosi jabatan, proses kenaikan jabatan yang relatif lama, serta kesempatan melanjutkan pendidikan yang masih terbatas. Dari sisi motivasi kerja, masih terdapat karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang belum optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sutioningsi (2022), Atmaja (2022), dan Sudewi (2025) membuktikan bahwa ketiga variabel

tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor perusahaan atau industri, sedangkan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada institusi pendidikan kesehatan masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi institusi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

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

B. TINJAUAN PUSTAKA Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adamy (2016:91) kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Rosyidah *et al*, (2024) kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan untuk mengukur seberapa besar mereka berkontribusi kepada perusahaan melalui hasil kerja dan layanan yang diberikan.

Sedangkan Ayu & Hikmah (2024) mengatakan kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta meraih hasil yang diinginkan dalam suatu konteks pekerjaan tertentu.

Dengan demikian, kinerja karyawan bisa diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti pelatihan, perkembangan karir, dan motivasi.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Tertra, 2024) mengatakan bahwa indikator kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Indikator tersebut terdiri dari: a. Kualitas kerja

Menilai seberapa baik hasil yang diperoleh pegawai berdasarkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator:

1. Ketelitian dalam bekerja
2. Kerapihan hasil kerja
- b. Kuantitas kerja

Dilihat dari banyaknya unit atau siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan. Indikator: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Mengukur apakah tugas diselesaikan sesuai waktu ditentukan tanpa mengganggu pekerjaan lain.

Indikator: Penyelesaian tugas tepat waktu.

d. Efektivitas

Menilai seberapa maksimal pegawai menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang terbaik.

Indikator: Kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal.

e. Kemandirian

Mengukur kemampuan pegawai untuk bekerja sendiri tanpa ada pengawasan atau bantuan.

Indikator: Kemampuan bekerja mandiri

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Rahardjo (2022:115) pelatihan merupakan suatu langkah, di mana individu mendapatkan kemampuan untuk menjalankan tugas. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dengan baik berisiko memiliki kinerja rendah dan melakukan kesalahan yang merugikan. Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan wawasan dan keterampilan tertentu yang dapat dikenali dan diterapkan dalam pekerjaan yang sedang mereka jalani.

Pelatihan adalah suatu aktivitas yang diharapkan dapat mendorong individu untuk memperbaiki kemampuan dan pengetahuan terkait suatu pekerjaan. Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja pekerja dalam melaksanakan tugasnya dan membantu organisasi mencapai visi serta misi yang telah ditetapkan (Rahman, 2025).

Selain itu, pelatihan dapat menjamin bahwa budaya perusahaan berfokus pada inovasi, kreasi, dan pembelajaran, serta memastikan keselamatan dengan menawarkan metode baru bagi semua karyawan, serta mempersiapkan mereka untuk saling menerima dan berkolaborasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, berdasarkan menurut para ahli dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan pelatihan pekerjaan adalah suatu langkah yang direncanakan oleh organisasi atau instansi untuk mengembangkan kemampuan dan produktivitas karyawan.

Dimensi Dan Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Mirza *et al*, 2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut: a. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan adalah hasil yang ingin diraih melalui pelaksanaan program pelatihan kerja.

Indikator:

1. Kejelasan sasaran pelatihan
2. Kesesuaian sasaran dengan tuntutan pekerjaan

b. Materi pelatihan

Materi pelatihan adalah isi atau bahan yang diberikan kepada peserta pelatihan. Indikator:

1. Kesesuaian materi dengan tugas
2. Kemudahan dalam memahami materi

c. Metode pelatihan

Metode pelatihan merupakan teknik yang diterapkan dalam menyampaikan konten pembelajaran.

Indikator:

1. Beragamnya metode (diskusi, praktik, simulasi)
2. Keefektifan metode pelatihan

d. Instruktur/Pelatih

Pelatih merupakan individu yang menyampaikan pelajaran kepada para peserta.

Indikator:

1. Pemahaman materi oleh pelatih
2. Kemampuan membimbing peserta

e. Peserta Pelatihan

Karyawan yang mengikuti pelatihan disebut sebagai peserta pelatihan.

Indikator:

1. Kesiapan untuk mengikuti pelatihan
2. Kemampuan mengerti materi

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Rahardjo (2022:133) pengembangan adalah usaha untuk memperbaiki keterampilan karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas serta untuk mengembangkan kemampuan mereka di luar apa yang diperlukan untuk pekerjaan yang ada saat ini. Pengembangan memberikan manfaat bagi organisasi dan individu. Karyawan dan manajer yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang tepat dapat meningkatkan daya saing organisasi serta kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Selama proses pengembangan, karir seseorang juga dapat maju dan memperoleh fokus baru atau berbeda.

Penelitian oleh Anandita (2021) pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat mengisi posisi yang lebih tinggi guna merealisasikan rencana karir di masa mendatang. Sedangkan Ayu & Hikmah (2024) menjelaskan pengembangan karir merupakan suatu proses yang terus-menerus dan terstruktur dalam melakukan tindakan yang sengaja untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seseorang, yang pada akhirnya mendukung mereka dalam meraih tujuan karir yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan untuk memperbaiki kinerja, meningkatkan produktivitas, dan menambah kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi. Dengan program pengembangan karir yang efektif, individu bisa maju dalam aspek profesional, sedangkan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang terampil, setia, dan siap menghadapi tantangan.

Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Burlan dalam (Mirza *et al*, 2022) pengembangan karir dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut : a. Pengembangan Keterampilan Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan peningkatan keahlian dan kesesuaian tugas dengan kemampuan karyawan.

Indikator: Peningkatan kemampuan

b. Kepuasan dalam Karir

Rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun kesempatan berkembang dalam pekerjaannya.

Indikator: Kepuasan kerja

c. Perilaku Kerja

Cara karyawan bersikap dan bertindak dalam bekerja.

Indikator: Sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengertian Motivasi

Menurut Ameliany (2019:18) motivasi bisa dipahami sebagai daya (tenaga) yang dimiliki oleh seseorang yang mampu menimbulkan tingkat ketahanan dan semangatnya dalam menjalankan suatu aktivitas, yang bisa berasal dari dalam diri orang itu sendiri (motivasi intrinsik) atau dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Seberapa besar motivasi yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi kualitas perilaku yang ditunjukkannya, baik dalam situasi belajar, bekerja, maupun dalam aspek kehidupan lainnya. Sedangkan Febrina & Rahmat (2024) menyatakan motivasi adalah pendotrang utama yang mendorong seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin demi mencapai target.

Menurut Rahardjo (2022:192) Istilah motivasi pada awalnya berasal dari kata latin *movere* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah cerminan dari alasan mengapa orang melakukan sesuatu. Motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tenaga atau pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya yang berperan untuk mendorong, mengarahkan, dan menjaga perilaku agar dapat mencapai tujuan tertentu dengan optimal. Besar kecilnya tingkat motivasi yang dimiliki individu akan berpengaruh pada seberapa keras usaha, antusiasme, dan kualitas hasil yang diraih dalam berbagai aspek kehidupan.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Herzberg dalam (Firmansyah & Aima, 2020) teori motivasi dua faktor, terdapat dua aspek dalam variabel motivasi yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Faktor yang membuat karyawan merasa termotivasi, yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Dalam konteks pekerjaan, hal-hal yang menjadi pendorong biasanya berkaitan dengan sifat pekerjaan dan seberapa menantang pekerjaan tersebut. Faktor motivasi ini berhubungan dengan isi pekerjaan, mencakup pencapaian, pengakuan, tantangan dalam tugas, serta peluang untuk berkembang dan bertumbuh dalam karir.

2. Motivasi Ekstrinsik

Faktor ini cenderung berhubungan dengan lingkungan fisik dan psikologis di mana pekerjaan dilaksanakan. Keadaan kerja yang nyaman, besaran gaji yang diterima, hubungan harmonis dengan kolega, pengawasan yang baik dan kebijakan administrasi dari perusahaan.

Adapun indikator motivasi, yaitu sebagai berikut.

1. Semangat kerja

Semangat kerja mencerminkan seberapa besar antusiasme seseorang saat menjalankan tugas.

Mereka yang memiliki motivasi yang kuat biasanya terlihat lebih bertenaga, aktif, dan tidak gampang menyerah dalam pekerjaan.

2. Tanggung jawab

Tanda ini dapat dilihat dari keinginan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik serta sesuai jadwal. Seseorang yang termotivasi akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Ketekunan

Ketekunan merupakan kemampuan untuk terus berjuang meskipun menghadapi tantangan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung tidak cepat menyerah dan terus berusaha sampai mencapai tujuan.

4. Disiplin

Kepatuhan terhadap peraturan dan waktu. Orang yang termotivasi biasanya lebih teratur, datang tepat waktu, dan mengikuti prosedur yang ada.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa perlu selalu mendapat perintah. Mereka yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih proaktif dalam mencari solusi serta peluang.

6. Kreativitas

Motivasi juga terlihat dari kemampuan individu dalam menciptakan ide-ide baru atau cara kerja yang lebih efisien. Semakin besar motivasinya, semakin tinggi pula tingkat kreativitas yang dimiliki.

7. Gaji (Upah/Imbalan)

Gaji merupakan salah satu bentuk motivasi eksternal yang paling efektif karena diberikan sebagai imbalan langsung atas pekerjaan yang dilakukan.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi keadaan fisik serta suasana di tempat kerja, yaitu suasana nyaman, aman dan mendukung, mendorong karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.

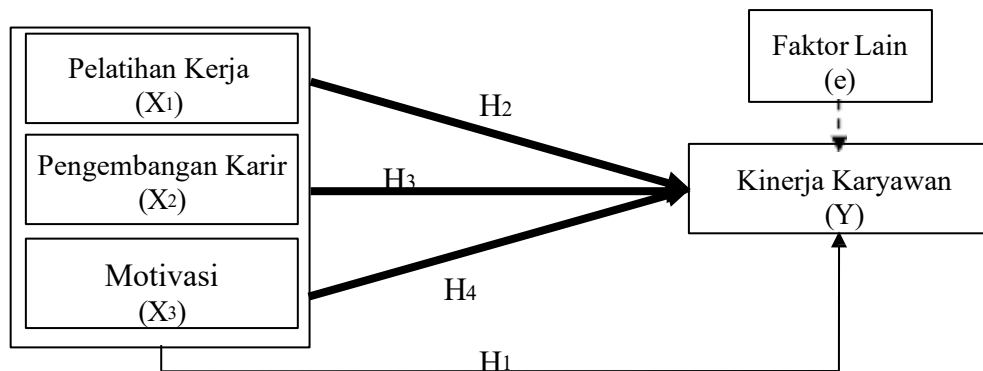
9. Hubungan Kerja

Interaksi yang terjadi antara pekerja dengan pimpinan serta teman serta teman sejawat.

Kerangka Berpikir

Pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi merupakan tiga faktor penting. Pelatihan kerja meningkatkan kompetensi, kompetensi mendukung pengembangan karir, dan keduanya secara bersama-sama meningkatkan motivasi kerja. Motivasi yang tinggi pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kerangka pemikiran dalam penelitian adalah Pelatihan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan telaah pustaka diatas, digambarkan bentuk grafik model sebagai berikut.



Sumber: Diolah oleh Peneliti 2026

Keterangan:

-  : Pengaruh secara parsial
-  : Pengaruh secara simultan
-  : Pengaruh faktor lain

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Motivasi (X₃) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.

H2: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.

H3: Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X₂) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.

H4: Diduga terdapat pengaruh Motivasi (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di STIK Bina Husada Palembang Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jl. Syech A. Somad No. 28, Kelurahan 22 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 teknik utama, yaitu Observasi, Kuesioner, dan Wawancara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu seluruh karyawan di STIK Bina Husada Palembang yang berjumlah 31 orang akan dijadikan sampel.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Karakteristik Responden

Terdapat bahwa responden didominasi oleh pegawai yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 10 orang (32,3%). Selanjutnya, responden yang berusia 41–50 tahun berjumlah 9

orang (29,0%), usia 30–40 tahun sebanyak 8 orang (25,8%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (12,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan STIK Bina Husada Palembang didominasi oleh pegawai usia produktif yang memiliki potensi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

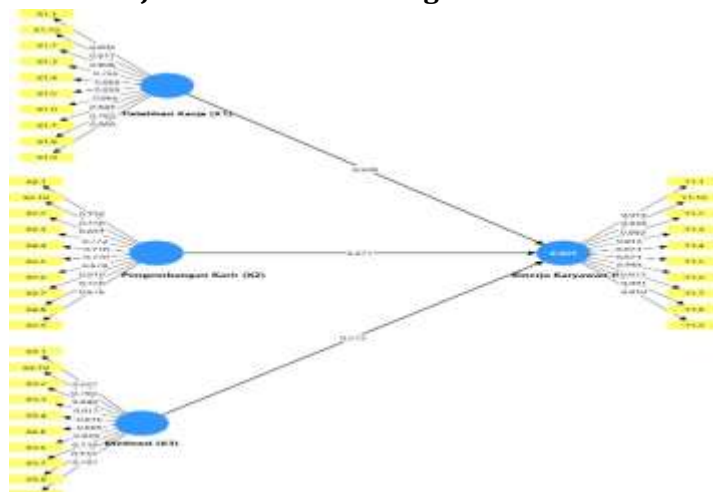
Terdapat bahwa dari 31 responden tenaga kependidikan STIK Bina Husada Palembang terdapat 19 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 61,3% dan 12 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 38,7%. Terlihat bahwa jumlah responden wanita lebih banyak dibandingkan dengan pria. Situasi ini terjadi karena banyak pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi, layanan akademik, urusan mahasiswa, keuangan, dan pendidikan memerlukan ketelitian, kesabaran, kemampuan berkomunikasi, dan ketekunan, yang umumnya dimiliki oleh wanita. Selain itu, sektor pendidikan dan kesehatan juga umumnya memperlihatkan lebih banyak tenaga kerja wanita dibandingkan dengan pria. Oleh karena itu, responden peserta yang didominasi oleh perempuan menunjukkan kondisi tenaga kerja di STIK Bina Husada Palembang.

Terdapat bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang (41,9%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma III (D3) berjumlah 8 orang (25,8%), pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 7 orang (22,6%), dan pendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang (9,7%). Responden dengan pendidikan SMA/SMK merupakan kelompok yang paling dominan karena sebagian besar karyawan STIK Bina Husada Palembang bekerja pada posisi administrasi dan tenaga pendukung operasional yang tidak selalu mensyaratkan pendidikan tinggi. Selain itu, keberadaan karyawan dengan pendidikan SMA/SMK yang lebih banyak dibandingkan jenjang pendidikan lainnya menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di STIK Bina Husada Palembang lebih banyak berada pada level pelaksana operasional yang mendukung kelancaran aktivitas akademik dan administrasi lembaga.

Hasil Statistik Deskriptif Hasil Uji Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk mengetahui kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel laten yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah gambar uji outer model:

Gambar Uji Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model



Sumber: SmartPLSE4 (2026)

Hasil Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu merepresentasikan dan mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE)

Hasil Uji *Outer Loading Factor*

Uji *outer loading factor* digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Semakin tinggi nilai *loading factor*, semakin baik indikator tersebut dalam menjelaskan konstruk. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, sedangkan nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima pada kondisi tertentu.

Hasil Uji *Loading Factor* Tahap 1

	Energi Karyawan (Y)	Motivasi (X1)	Pelatihan Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)
X1.1			0,805	
X1.10			0,817	
X1.2			0,805	
X1.3			0,765	
X1.4			0,855	
X1.5			0,855	
X1.6			0,855	
X1.7			0,847	
X1.8			0,762	
X1.9			0,888	
X2.1				0,738
X2.10				0,758
X2.2				0,671
X2.3				0,772
X2.4				0,718
X2.5				0,772
X2.6				0,576
X2.7				0,810
X2.8				0,725
X2.9				0,676
X3.1		0,662		
X3.10		0,793		
X3.2		0,840		
X3.3		0,812		
X3.4		0,818		
X3.5		0,866		
X3.6		0,838		
X3.7		0,738		
X3.8		0,752		
X3.9		0,787		
Y1.1	0,913			
Y1.10	0,885			
Y1.2	0,883			
Y1.3	0,815			
Y1.4	0,828			
Y1.5	0,824			
Y1.6	0,791			
Y1.7	0,872			
Y1.8	0,881			
Y1.9	0,810			

Sumber: SmartPLSE4 (2026)

Hasil pengujian *outer loading* pada tahap pertama, diketahui bahwa sebagian besar indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*, yaitu memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Pada variabel X₁, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* berkisar antara 0,762 hingga 0,888 sehingga seluruhnya dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel Y, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* berkisar antara 0,793 hingga 0,913 sehingga seluruh

indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada variabel X₂, sebagian besar indikator juga telah memenuhi kriteria validitas, namun masih terdapat indikator X2.6 dengan nilai *outer loading* sebesar 0,578 dan X2.9 sebesar 0,676 yang belum memenuhi batas minimum 0,70 sehingga dinyatakan belum valid.

Pada variabel X₃, sebagian besar indikator juga telah memenuhi kriteria validitas, akan tetapi indikator X3.1 memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,662 dan X3.5 sebesar 0,666 sehingga belum memenuhi syarat *convergent validity*. Dengan demikian, pada tahap pertama terdapat empat indikator yang belum valid, yaitu X2.6, X2.9, X3.1, dan X3.5, sedangkan 36 indikator lainnya telah dinyatakan valid. Oleh karena itu, keempat indikator yang belum memenuhi kriteria tersebut dieliminasi dari model penelitian agar kualitas model pengukuran menjadi lebih baik.

Menurut Hair et al, (2022) indikator reflektif dengan nilai *outer loading* di atas 0,708 dinyatakan memenuhi validitas konvergen. Indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,40–0,70 dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi apabila penghapusannya meningkatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* serta tidak mengurangi validitas isi konstruk. Sementara itu, indikator dengan nilai *outer loading* di bawah 0,40 direkomendasikan untuk dihapus. Maka selanjutnya dilakukan pengujian *outer loading* tahap kedua untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang tersisa telah memenuhi kriteria validitas dengan nilai *outer loading* di atas 0,70.

Gambar Hasil Uji Loading Factor Tahap 2

	Rencana Karayasan (Y)	Motivasi (X1)	Pedagogik Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)
X1.1		0,805		
X1.10		0,817		
X1.2		0,808		
X1.3		0,769		
X1.4		0,803		
X1.5		0,809		
X1.6		0,881		
X1.7		0,847		
X1.8		0,762		
X1.9		0,888		
X2.1				0,733
X2.10				0,753
X2.2				0,678
X2.3				0,770
X2.4				0,737
X2.5				0,762
X2.7				0,884
X2.8				0,729
X3.10		0,770		
X3.2		0,809		
X3.3		0,885		
X3.4		0,885		
X3.6		0,848		
X3.7		0,723		
X3.8		0,745		
X3.9		0,786		
Y1.1	0,814			
Y1.10	0,806			
Y1.2	0,883			
Y1.3	0,812			
Y1.4	0,824			
Y1.5	0,824			
Y1.6	0,783			
Y1.7	0,873			
Y1.8	0,881			
Y1.9	0,810			

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* pada tahap kedua setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator yang belum memenuhi kriteria pada tahap pertama, diketahui bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Pada variabel X₁, nilai *outer loading* berkisar antara 0,762 hingga 0,888, sedangkan pada variabel X₂ berkisar antara 0,727 hingga 0,878. Seluruh indikator pada kedua variabel tersebut telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik.

Hasil yang sama juga ditunjukkan pada variabel X₃ dan Y. Nilai *outer loading* pada variabel X₃ berada pada kisaran 0,725 hingga 0,848, sedangkan pada variabel Y berkisar antara 0,793 hingga 0,914. Seluruh indikator pada kedua variabel tersebut telah memenuhi nilai minimum *outer loading* sebesar 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Dengan demikian, hasil pengujian *outer loading* tahap kedua menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga model pengukuran telah layak untuk dilanjutkan ke pengujian validitas dan reliabilitas pada tahap berikutnya.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikator yang membentuknya. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Hasil Uji AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho _c)	Composite reliability (rho _c)	Average variance extrac...
Kinerja Karyawan (Y)	0.958	0.958	0.962	0.717
Motivasi (X3)	0.919	0.928	0.934	0.638
Pelatihan Kerja (X1)	0.949	0.951	0.955	0.685
Pengembangan Karir (X2)	0.905	0.912	0.923	0.600

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *convergent validity*, yaitu memiliki nilai AVE di atas 0,50. Variabel X₁ memperoleh nilai AVE sebesar 0,685, variabel X₂ sebesar 0,600, variabel X₃ sebesar 0,638, dan variabel Y sebesar 0,717. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang membentuknya.

Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan valid berdasarkan nilai AVE yang diperoleh. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruknya dengan baik dan telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Oleh karena itu, model pengukuran dalam penelitian ini dinilai layak untuk dilanjutkan pada pengujian validitas diskriminan, reliabilitas, serta evaluasi *model structural*.

Hasil Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian ini dapat dilakukan melalui nilai *Cross Loading*. *Cross Loading* digunakan untuk menguji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai loading suatu indikator pada konstruknya sendiri

dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai loading indikator pada konstruk yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan nilai loading pada konstruk lain.

Hasil Uji Cros Loading

	Konsep Karyon (7)	Mitosis (11)	Peristiwa Kary (3)	Pengembangan Kary (12)
K1.1	0.687	0.704	0.694	0.660
K1.10	0.694	0.680	0.617	0.668
K1.2	0.684	0.640	0.606	0.696
K1.3	0.519	0.611	0.765	0.714
K1.4	0.646	0.616	0.654	0.603
K1.5	0.736	0.607	0.695	0.652
K1.6	0.696	0.666	0.664	0.664
K1.7	0.729	0.600	0.646	0.672
K1.8	0.592	0.611	0.763	0.631
K1.9	0.687	0.543	0.669	0.671
K2.1	0.599	0.622	0.646	0.733
K2.10	0.423	0.669	0.631	0.749
K2.2	0.560	0.669	0.454	0.676
K2.3	0.417	0.666	0.744	0.770
K2.4	0.437	0.667	0.219	0.726
K2.5	0.489	0.664	0.376	0.763
K2.7	0.569	0.655	0.446	0.633
K2.8	0.673	0.690	0.616	0.729
K3.10	0.689	0.776	0.615	0.640
K3.2	0.759	0.639	0.672	0.660
K3.3	0.769	0.635	0.711	0.603
K3.4	0.407	0.667	0.219	0.726
K3.7	0.499	0.664	0.576	0.763
K3.7	0.569	0.655	0.446	0.633
K3.8	0.673	0.690	0.616	0.729
K3.10	0.689	0.776	0.615	0.640
K3.2	0.759	0.639	0.672	0.660
K3.3	0.769	0.635	0.711	0.603
K3.4	0.491	0.625	0.641	0.606
K3.6	0.714	0.646	0.599	0.620
K3.7	0.600	0.725	0.353	0.672
K3.8	0.501	0.744	0.412	0.671
K3.9	0.575	0.766	0.479	0.652
K1.1	0.922	0.700	0.665	0.645
K1.10	0.936	0.642	0.639	0.676
K1.2	0.887	0.646	0.734	0.661
K1.3	0.905	0.680	0.664	0.617
K1.4	0.806	0.720	0.738	0.652
K1.5	0.916	0.677	0.723	0.614
K1.6	0.799	0.619	0.625	0.639
K1.8	0.887	0.665	0.744	0.677
K1.9	0.932	0.636	0.627	0.690

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *cross loading* diketahui bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai loading masing-masing indikator pada konstruk yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan nilai loading pada konstruk lainnya. Pada variabel X_1 , nilai loading indikator berkisar antara 0,763 hingga 0,889, sedangkan pada variabel X_2 berkisar antara 0,726 hingga 0,878.

Selain itu, indikator-indikator pada variabel X_3 juga memiliki nilai loading tertinggi pada konstruksya sendiri dengan rentang nilai 0,725 hingga 0,848, sehingga seluruh indikator pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

Hasil yang sama juga ditunjukkan pada variabel Y, di mana seluruh indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Y dengan rentang nilai 0,799 hingga 0,922. Tidak terdapat lagi indikator yang memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada konstruk lain, sehingga seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Dengan demikian, hasil pengujian *cross loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu membedakan konstruk yang diukur secara tepat dan tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk. Oleh karena itu, model

pengukuran dinyatakan telah memenuhi validitas diskriminan dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian reliabilitas serta evaluasi model struktural.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, maka semakin baik tingkat konsistensi internal indikator-indikator dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extrac...
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	0.952	0.958	0.717
Motivasi (X3)	0.919	0.939	0.934	0.638
Pelatihan Kerja (X1)	0.949	0.951	0.956	0.695
Pengembangan Karir (X2)	0.905	0.910	0.923	0.600

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Variabel X₁ memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,949 dan *Composite Reliability* sebesar 0,956, variabel X₂ memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 dan *Composite Reliability* sebesar 0,923, sedangkan variabel X₃ memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 dan *Composite Reliability* sebesar 0,934.

Selanjutnya, variabel Y memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950 dan *Composite Reliability* sebesar 0,958. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,70, sehingga seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur masing-masing konstruk, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk pengujian model struktural dan pengujian hipotesis.

Hasil Evaluasi Model Struktural atau Inner Model

Evaluasi model struktural atau inner model dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen serta menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Pengujian model struktural meliputi nilai R Square, f Square, dan uji signifikansi hipotesis melalui nilai *path coefficient*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau *R-Square* digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *RSquare*, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen yang diteliti.

Hasil Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.813	0.799

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square* (R^2), diperoleh nilai *R-Square* pada variabel Y sebesar 0,813 dan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,793. Nilai *R-Square* menunjukkan bahwa sebesar 81,3% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 18,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,793 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, model tetap memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini memiliki daya jelas (*goodness of fit*) yang kuat, sehingga hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik dan model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji Effect Size atau *f Square*

Uji *effect size* (*f-square*) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Nilai *fsquare* digunakan untuk mengukur kontribusi suatu variabel independen terhadap nilai *R-square* variabel dependen.

Hasil F-Square

	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi (X1)	0,577			
Pelatihan Kerja (X2)	0,154			
Pengembangan Karir (X3)	0,196			

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *effect size* (f^2), diketahui bahwa setiap variabel independen memiliki tingkat pengaruh yang berbeda terhadap variabel dependen. Variabel X_1 memperoleh nilai f^2 sebesar 0,577, yang menunjukkan bahwa X_1 memiliki pengaruh besar (*large effect*) terhadap variabel Y. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan variabel X_1 memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan pada variabel Y dibandingkan variabel independen lainnya.

Sementara itu, variabel X_2 memperoleh nilai f^2 sebesar 0,196 dan variabel X_3 sebesar 0,154. Berdasarkan kriteria Cohen (1988), kedua nilai tersebut termasuk dalam kategori pengaruh sedang (*medium effect*) karena berada pada rentang 0,15 hingga 0,35. Dengan demikian, meskipun pengaruh X_2 dan X_3 terhadap Y tidak sebesar variabel X_1 , keduanya tetap memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil uji *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa X_1 merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Y, sedangkan X_2 dan X_3 memberikan pengaruh pada tingkat sedang.

Hasil Uji Signifikansi Hipotesis atau Path Coefficient

Uji signifikansi hipotesis atau *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model struktural. Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4 dengan pendekatan uji satu arah (*one-tailed test*). Penggunaan uji satu arah didasarkan pada hipotesis penelitian yang telah dirumuskan secara berarah (*directional*

hypothesis), yaitu menyatakan adanya pengaruh positif pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Hair et al. (2022), keputusan hipotesis didasarkan pada nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis dinyatakan diterima apabila *t-statistic* > 1,645 atau *p-value* < 0,05. Berikut adalah hasil uji *path coefficient*:

Hasil Uji t statistik antar Variabel



Sumber: SmartPLS4 (2026)

Hasil Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0.299	0.320	0.160	1.865	0.031
Pelatihan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.472	0.459	0.133	3.549	0.000
Pengembangan Karir (X2) → Kinerja K...	0.266	0.252	0.112	2.369	0.009

Sumber: SmartPLS4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* dengan uji satu arah (*one-tailed*) pada SmartPLS, diketahui bahwa variabel X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample (O) sebesar 0,472, *T-statistics* sebesar 3,549, dan *P-values* sebesar 0,000, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Selanjutnya, variabel X_2 juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan nilai *original sample* (O) sebesar 0,266, *T-statistics* sebesar 2,369, dan *P-values* sebesar 0,009. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel X_1 maupun X_2 akan diikuti oleh peningkatan pada variabel Y.

Selain itu, variabel X_3 juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample (O) sebesar 0,299, *T-statistics* sebesar 1,865, dan *P-values* sebesar 0,031, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh. Secara keseluruhan, seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Di antara ketiga variabel tersebut, variabel X_1 memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,472, diikuti oleh variabel X_3 sebesar 0,299, dan variabel X_2 sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

E. PEMBAHASAN 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,472, *T-statistics* sebesar 3,549, dan *P-value* sebesar 0,000. Nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,472 menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif. Artinya, apabila pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rahardjo (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Selain itu, Hidayat et al. (2024) menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga mampu meningkatkan profesionalisme, motivasi, dan disiplin kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin efektif pelaksanaan pelatihan kerja, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Atmaja (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Firmansyah dan Aima (2020) yang menjelaskan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ryansyah, Said, dan Suprani (2024) juga menemukan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti STIK Bina Husada Palembang.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,266, *T-statistics* sebesar 2,369, dan *P-value* sebesar 0,009. Nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,266 menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan bersifat positif. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendapat Rahardjo (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan kompetensi karyawan sehingga mereka siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, Anandita (2021) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi sesuai dengan rencana karir yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Devita & Angga (2023) yang menemukan bahwa pengembangan

karir mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kemampuan dan pengalaman kerja. Selain itu, penelitian Atmaja (2022) juga menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,299, *T-statistics* sebesar 1,865, dan *P-value* sebesar 0,031. Nilai *P-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,299 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ameliany (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Rahardjo (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menggerakkan seseorang agar bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kaporina et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Firmansyah dan Aima (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Atmaja (2022) juga menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji *R Square* diperoleh nilai sebesar 0,775. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 77,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh keseimbangan pelatihan kerja, pengembangan karir, dan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atmaja (2022) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan didukung oleh penelitian Sudewi (2025) yang menjelaskan bahwa Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

F. PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.
2. Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.
3. Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.
4. Pelatihan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada STIK Bina Husada Palembang.

Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima, yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada STIK Bina Husada Palembang, baik secara simultan maupun parsial.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. STIK Bina Husada Palembang disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja secara rutin, misalnya setiap enam bulan sekali, yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit kerja. Contohnya, pelatihan penggunaan teknologi informasi, pengelolaan administrasi akademik, pelayanan kepada mahasiswa, serta peningkatan keterampilan komunikasi sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan profesional. Setelah pelatihan dilaksanakan, pimpinan perlu melakukan evaluasi melalui penilaian kinerja atau monitoring untuk mengetahui sejauh mana materi pelatihan telah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar dalam menyusun program pelatihan berikutnya.
2. STIK Bina Husada Palembang diharapkan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mengikuti seminar, workshop, sertifikasi profesi, maupun pendidikan dan pelatihan lainnya sebagai upaya meningkatkan kompetensi serta mendukung pengembangan karir.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja, pihak institusi disarankan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik, baik dalam bentuk piagam penghargaan, insentif, maupun kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan. Selain itu, pimpinan diharapkan menciptakan komunikasi yang terbuka dan lingkungan kerja yang nyaman agar semangat kerja karyawan tetap terjaga.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori, praktik, dan penelitian)*. Unimal Press.
- Akbar, M. A. A. (2023). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 191–204.
- Ameliany, N. (2019). *Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. Unimal Press.
- Atmaja, N. A. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tekno Group Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Ayu & Hikmah. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vovex Indonesia. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(2), 120–133.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Edisi ke-2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: behavior, structure, processes*. (14th ed.). McGraw-Hill.
- Ghozali, I & Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls4*. UNDIP.
- Kaporina, R., Liliana., Amri, U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 14(2), 90–98.
- Ryansyah, M., Said, M., Suprani, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Transportasi Global Mandiri Palembang. 2(2), 376–384.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hidayat, G. U. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan F&B Service. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(11), 1819–1825.
- Juanda, D. N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Altra Raya Devita. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(3), 462–473. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Mirza, W. K. M. (2022). Effect of education and training, career development and position placement on performance of employees Almuslim University Bireuen District. *IndOmera*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.208>
- Mujianto, A. N. B. N. (2024). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementrian hukum dan hak adasi manusia. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 3, 251–264.
- Murtopo, A., Afriza, F., & H. (2026). Pentingnya pelatihan karyawan di tinjau dari prinsip pembelajaran dan pengembangan kurikulum pelatihan berkualitas. *Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan*, 2, 131–147.

- Nisa, S. B. &Yuni C. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94.
<https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Noor, J. (2021). *Metodologi penelitian: Skripsi, disertasi dan karya ilmiah*. Kencana.
- Putri, S. A., Pratama, R. G., Wicaksono, S., Bunga, S. O., Riofita, H.(2023). Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 304– 317.
- Rahardjo, D. D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan prima agus teknik.
- Rahman, A. (2025). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 73–80.
<https://doi.org/10.29313/jrieb.v5i1.7125>
- Riduwan. (2015). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Rifai, R. R. T. P. Y. P. R. D. P. W. A. F. R. A. A. (2024). The effect of training and development programs on employee performance PT. Victoria Care Indonesia. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(7), 1447–1454. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i7.10154>
- Rusli, R., Muhyi, H. A., & T, A. P. (2021). Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi ditinjau dari aspek reaksi dan proses pembelajaran (studi pada karyawan Kalla Group, Indonesia). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 109– 118.
- Sanusi, A. (2021). *Metodelogi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah, C. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap karyawan STIK Bina Husada Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 23–32.
<https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.10>
- Simanjuntak, S. K., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E- Commerce*, 2(1), 92–111.
- Sudewi, P. (2025). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD Indah Luna Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center For Academic Publising Service).
- Sutianingsi, S. (2022). Peran pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 06(02), 1–10.
- Tertra, H. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 304–317.
- Utaminingsih, D. S. (2024). *Tinjauan Teori praktis pengembangan sumber daya manusia*. PT Media Pustaka Indo.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja W. *Jurnal ECo-Buss: Economics, Busines and Management Journal*, 4, (2). 1-10.