

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM**

SKRIPSI



**OLEH:
SRI YULINARTI
NIM : 112010649**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyesaikan Program Sarjana Strata S1

SKRIPSI



OLEH :
SRI YULINARTI
NIM : 112010649

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, dosen pembimbing skripsi :

Nama : Sri Yulinarti

Nim : 112010649

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM.

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil dari bimbingan selama ini, serta dilakukannya perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 29 Juni 2024

Pembimbing



Fifi Hanafia., S E ,M.M ,DB A.

0418127703

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM**

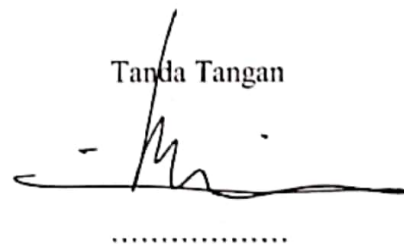
Dipersiapkan dan disusun oleh :
Sri Yulinarti
112010649

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari sabtu, tanggal 27, bulan Juli, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Ketua Penguji,
Asc. Prof. Dr. Dr. h. Taufiq Rachman.,M.M.
NIDN : 8964510021

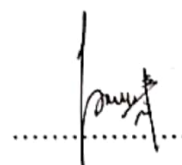
Tanda Tangan



.....

Anggota Penguji,
Tri Mulyani Kartini.,S.E.,M.M.
NIDN : 0421047703

Tanda Tangan



.....

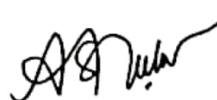
Mengetahui,

Ka.Prodi Manajemen



Dr. Yunita Ramadhani RDS.,S.E.,M.Sc.
NIDN: 0406068402

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti., S.E.,M.M.
NIDN: 0404046508

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Yulinarti
NIM : 112010649
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sumbernya sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 29 Juni 2024



Sri Yulinarti

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu mengingkari nikmat-Ku”
(QS. Al-Baqarah : 152)

“ Resapi setiap proses dalam hidup yang anda tempuh, tanpa disadari proses itulah yang membawa anda menjadi pribadi yang lebih kuat dan hebat karena sudah mampu berjuang sampai dititik ini”.

“ Disaat semua bunga menunjukkan keindahannya dengan menghadap keatas, namun lily tetap menunduk dengan penuh keanggunan”

“ Do everything with love”

Tulisan sederhana ini kupersembahkan untuk:

- Kepada orang tua saya Bapak Zainudin dan Ibu Karmini, kakak yang saya sayangi Andi dan Sri Wahyuni dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, semangat, perhatian, dan kasih sayang serta doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- Bapak dan ibu guru maupun dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta arahan yang sangat berharga.
- Teman – teman seperjuangan terutama Tyara Mulia Rahayu, Budi Adinda Arlien, dan Riska Imelia yang selalu ikhlas saling berbagi dan membantu disetiap kesulitan tugas akhir ini dan semua kenangan selama kuliah.
- Orang-orang baik yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan begitu banyak dukungan dan bantuan dalam penyelesaian Skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, ridho, rizki dan karunia-Nya kepada penulis. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom”. Penulis skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa. Selama studi dan dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kenikmatan yang sempurna, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga ini menjadi awal kemandirian dan jalan menuju ridho-Mu. Amin.
2. Bapak Fifi Hanafia., S.E., M.M., D.B.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi Utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
3. Tim Penguji, Bapak Asc. Prof. Dr. Dr. h. Taufiq Rachman.,M.M. dan Ibu Tri Mulyani Kartini.,S.E.,M.M, terimakasih telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan naskah mulai dari gagasan awal sampai tema penelitian hingga selesainya skripsi ini.
4. Ibu Dr. Yunita Ramadhani RDS., S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa.
5. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa.
6. Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra., S.K.M., M.M., D.B.A. selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu

pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian skripsi.

8. Orang tuaku tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan serta mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, keteladanan, pengorbanan yang tidak terhingga. Semoga Allah SWT membalas semuanya dengan menempatkan keduanya pada Jannah-Mu bersama orang-orang beriman. Aamiin...Yaa Rabbal 'alamiin.
9. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa. Terima kasih atas keakraban, diskusi, saran, dan semangat yang diberikan. Penulis selalu merindukan saat-saat diskusi bersama di masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan kemudahan dan membantu dalam layanan administrasi perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga dengan penulisan skripsi ini dapat berguna bagi mahasiswa ataupun dosen pembimbing Tugas Akhir, Skripsi ataupun Tesis di selingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa. Akhirnya kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan Penulisan Skripsi ini.

Bekasi, 29 Juni 2024

Penulis,

Sri Yulinarti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.2.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	14
2.1.2.2 Jenis- Jenis Kinerja Karyawan	16
2.1.2.3 Metode Kinerja Karyawan	18
2.1.2.4 Manfaat Dan Kegunaan Kinerja Karyawan	19
2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3 Pengertian Pelatihan.....	20
2.1.3.1 Faktor - Faktor Pelatihan.....	21
2.1.3.2 Jenis - Jenis Pelatihan.....	22
2.1.3.3 Metode Pelatihan.....	24
2.1.3.4 Manfaat Dan Kegunaan Pelatihan.....	27
2.1.3.5 Indikator Pelatihan	28
2.1.4 Pengertian Pengembangan Karir.....	30
2.1.4.1 Faktor- Faktor Pengembangan Karir.....	31
2.1.4.2 Jenis – Jenis Pengembangan Karir.....	33
2.1.4.3 Metode Pengembangan Karir.....	34
2.1.4.4 Manfaat dan Kegunaan Pengembangan Karir.....	35
2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir	35
2.1.5 Pengertian Budaya Organisasi	36
2.1.5.1 Faktor – Faktor Budaya Organisasi.....	38

2.1.5.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi	38
2.1.5.3 Metode Budaya Organisasi	38
2.1.5.4 Manfaat Dan Kegunaan Budaya Organisasi	39
2.1.5.5 Indikator Budaya Organisasi.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	41
2.3 Hipotesis dan Jenis Penelitian	47
2.3.1 Hipotesis	47
2.3.2 Kerangka Konsep.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Tempat Dan Jadwal Penelitian	51
3.3 Kerangka Konsep	52
3.3.1 Desain Penelitian.....	53
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	57
3.4 Populasi dan Sampel.....	60
3.4.1 Populasi	60
3.4.2 Sampel	60
3.5 Metode Pengumpulan Data	61
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6 Metode Analisa Data	63
3.6.1 Uji Validitas.....	64
3.6.2 Uji Reabilitas	64
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	65
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	65
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	66
3.6.3.3 Uji Heterokedasitas	67
3.6.3.4 Uji Autokolerasi	68
3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda.....	68
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi.....	69
3.6.6 Uji Hipotesis.....	69
3.6.6.1 Uji T (Uji Parsial).....	69
3.6.6.2 Uji F (Uji Simultan)	70
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	71
4.1 Sejarah Berdirinya PT. TELKOM	71
4.2 Gambaran Umum Bekasi Selatan.....	73
4.3 Analisis Deskriptif Responden	73
4.4 Analisis Penelitian Data	75
4.4.1 Uji Validitas	75
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.4.3 Uji Normalitas	78
4.4.4 Uji Multikolinieritas	80
4.4.5 Uji Heterokedasitas	80
4.4.6 Uji Autokolerasi.....	81

4.4.7 Uji Regresi Linier Berganda.....	82
4.4.8 Uji Hipotesis.....	83
4.5 Pembahasan Analisis	86
4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan..	87
4.5.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Implikasi	89
5.3 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRA	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	4
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 4.1 Uji Validitas Instument Pelatihan (X_1)	75
Tabel 4.2 Uji Validitas Instument Pengembangan Karir (X_2)	76
Tabel 4.3 Uji Validitas Instument Budaya Organisasi (X_3)	76
Tabel 4.4 Uji Validitas Instument Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokolerasi	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)	84
Tabel 4.11 Hasil Uji t	84
Tabel 4.12 Hasil Uji F	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Capaian Target Kinerja Karyawan	2
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	50
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	54
Gambar 3.2 Skala Kategori Likert	57
Gambar 3.3 Skala Kategori Likert	62
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	74
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Gambar 4.4 Hasil Uji Histogram	79
Gambar 4.5 Hasil Uji Normal P-P Plots	79
Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedasitas.....	81

LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Jurnal	98
Lampiran 2 Kuisisioner	104
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	107
Lampiran 4 Karakteristik Responden.....	116
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	117
Lampiran 6 Hasil Uji Realibilitas	119
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	119
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis.....	122
Lampiran 9 Distribusi Tabel R.....	123
Lampiran 11 Distribusi Tabel T	125
Lampiran 12 Distribusi Tabel F	126
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup	127

***The Influence Of Training, Career Development And Organizational Culture
On The Performance Of Employees Pt. Telkom***

Sri Yulinarti¹⁾
Fifi Hanafia., S.E.,M.M.,D.B.A.²⁾

Abstract

Human resources are the spearhead in an organization to improve employee performance. If the human resources are of good quality (have the ability, knowledge, skills and good attitudes in carrying out a job) then there will be an increase or increase in employee performance in a company. Employee Performance is an employee's duties or responsibilities that must be completed, be able to carry out their duties and responsibilities well and have the ability, knowledge, skills and good attitudes in carrying out a job. However, to improve employee performance, this must be accompanied by training, career development and a good organizational culture. The purpose of this research is to determine the influence of training, career development, and organizational culture on employee performance partially and simultaneously. Data collection was carried out by means of observation, questionnaires and interviews. The sampling technique was Random Sampling, involving 84 respondents taken using the Slovin formula from a population of 106 people. This research uses quantitative methods using validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression tests, t tests and F tests with the help of SPSS 24 statistics. Based on the test results using the t test, it shows that training, career development and organizational culture partially have a positive and significant effect on employee performance, the test results using the F test show that training, career development and organizational culture simultaneously have a significant influence on employee performance. . has a positive effect on employee performance, the results of testing the coefficient of determination on the Adjusted R Square of training, career development and organizational culture variables on employee performance are able to explain the magnitude of the influence of training, career development and organizational culture on employee performance by 67.4% while 32,6% is influenced by other factors.

Keywords: Training, Career Development, Organizational Culture, Employee Performance.

1) Sri Yulinarti

2) Fifi Hanafia., S.E.,M.M.,D.B.A.

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM

Sri Yulinarti¹⁾
Fifi Hanafia., S.E.,M.M.,D.B.A.²⁾

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan tombak dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika sumber daya manusia berkualitas (memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan) maka akan ada kenaikan atau peningkatan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kinerja Karyawan adalah tugas atau tanggung jawab seorang karyawan yang harus di selesaikan, mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik setra memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan ini harus di iring dengan pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuisisioner dan wawancara. Teknik Pengambilan sampel dengan cara *random sampling*, melibatkan 84 responden yang diambil menggunakan rumus slovin dari populasi sejumlah 106 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas uji regresi berganda, uji t dan uji f dengan bantuan statistik SPSS 24. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian menggunakan uji f menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian koefisien determinasi pada Adjusted R Square variabel pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan besarnya pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4% sedangkan 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.