

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok

Rika Afriwahyuni¹, Esi Sriyanti², Ida Nirwana³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

e-mail: rikaafriwahyuni26@gmail.com¹, sriyantiesi01@gmail.com²,
ldanirwana0904@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Insan Cendekia Mandiri Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok). Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai $Y = 10,514 + 0,242 (X_1) + 0,293 (X_2) + 0,250 (X_3) + e$. Dari uji t yang dilakukan pada variabel X_1 yakni pelatihan kerja dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,732 > 2,088$ yang artinya bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun pada variabel X_2 yakni disiplin kerja diperoleh nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,520 > 2,088$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan adapun pada variabel X_3 yakni pengembangan karir diperoleh nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,309 < 2,088$ yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis uji f diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yakni $25,258 > 2,98$ yang artinya bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti variabel independen pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) memiliki pengaruh terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 73,7%.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir*

Abstract

This study aims to analyze the effect of job training, work discipline and career (Insan Cendekia Mandiri Nagari Koto Baru, Kec Kubung, Solok Regency). The sample in this study was 31 respondents based on age, gender and level of education. Based on the results of multiple linear regression analysis of job training, work discipline and career development variables on employee performance with a value of $Y = 10.514 + 0.242 (X_1) + 0.293 (X_2) + 0.250 (X_3) + e$. From the t test conducted on the X_1 variable, namely job training with a Tcount value greater than Ttable $2.732 > 2.088$, which means that the job training variable affects employee performance, while for the X_2 variable, work discipline, the Tcount value is greater than Ttable $2.520 > 2.088$ which means This means that job satisfaction affects employee performance, and as for variable X_3 , namely career development, the Tcount value is greater than Ttable $2.309 < 2.088$, which means that career development has an effect on employee performance. While the results of the f-test analysis obtained that the value of fcount is greater than ftable, namely $25.258 > 2.98$, which means that Job Training, Work Discipline and Career Development jointly affect Employee Performance. This result means that the independent variables of job training (X_1), work discipline (X_2), and career development (X_3) have an influence on the dependent employee performance (Y) of 73.7%.

Keywords: *Job Training, Work Discipline, Career Development and Career Development*

PENDAHULUAN.

Dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peranan penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi/ perusahaan. Berbagai organisasi, lembaga, perusahaan, dan instansi berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapat perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman, (Alim, 2021)

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan. Dengan dilaksanakannya pelatihan, diharapkan akan terbentuk potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya kesenjangan akan berkurang, (Alim, 2021)

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan yang digunakan untuk mendorong karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya, (Alim, 2021)

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bila mana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja dapat didefinisikan "sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya", (Juliani & Nuridin, 2019)

Pengembangan karir adalah untuk melakukan perencanaan karier dalam rangka meningkatkan karier pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karier seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini tetapi juga mengharapkan ada perubahan pada kemauan dan ada yang diberikan kepadanya untuk mau ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan bosan pada tempat yang itu-itu saja ia selalu mengharapkan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif. Persaingan global dan perubahan kondisi perekonomian ini,

membuat banyak perusahaan mengubah cara pandang mereka terhadap karir karyawan, (Faustyna & Jumani, 2017).

Kinerja karyawan adalah kualitas yang mengacu pada kuantitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan, kinerja karyawan berfungsi untuk mendukung memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerja sama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*Punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja, (Juliani & Nuridin, 2019)

Hasil dari kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para karyawan tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah di tetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing - masing karyawan itu sendiri. Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya program pelatihan kerja bagi seluruh karyawan, terutama untuk karyawan yang baru masuk kerja mengingat karyawan baru belum memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan seseorang karyawan dapat di ukur dengan tingkat kemampuan yang di milikinya yang merupakan salah satu proses pembelajaran dari keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaannya dimana tempat dia bekerja dan bidang pekerjaan yang dimiliki dengan proses pembelajaran yang ditunjukan kepada karyawan dalam mengambil penilaian atau keterampilan kualitas dengan kriteria atau standar tertentu karena seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi manusia dituntut untuk menciptakan sumber daya yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal dan berkualitas, (Juliani & Nuridin, 2019)

Berdasarkan pengamatan penulis pada objek penelitian, penulis menemukan hal-hal unik yang diterapkan di PT Insan Cendekia Mandiri Group. Pertama, rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh HRD PT Insan Cendekia Mandiri Group diperuntukan untuk semua lulusan S1 tanpa ada batasan jurusan tertentu. Kedua, karyawan pada perusahaan ini hampir tidak ada yang datang terlambat. Berdasarkan data yang penulis dapat, perusahaan ini menerapkan presensi secara digital yang dapat diakses di smartphone karyawan dan menggunakan geolocation. Ketiga, pada perusahaan ini pengembangan karir sudah ada terlihat berdasarkan data jumlah karyawan dan jabatannya. Namun, prosedur peningkatan jenjang karir pada perusahaan tersebut belum jelas. Ada hal yang lebih unik lagi yang penulis temukan yaitu perusahaan yang terletak bukan di ibukota kabupaten ataupun bukan di keramaian tetapi bisa berjalan dan eksis dalam bidang penerbitan dan percetakan buku. Adapun penulis yang menerbitkan buku di perusahaan ini berasal dari 34 provinsi di Indonesia baik dari kalangan dosen, guru, mahasiswa, dan umum. Dari permasalahan diatas akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia mandiri Group.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, bahwa penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dihitung. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok yang berada di Perumahan Gardena Maisa 2 No. A03. Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok yang berjumlah 31 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara keseluruhan. Sehingga dapat diartikan bahwa sampel adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok yang berjumlah 31 Orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. Penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok yang berjumlah 31 orang. Dalam deskripsi responden ini, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Pada penelitian ini penulis memberikan atau menyebarkan kuesioner (angket) sebanyak 31 berkas.

Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabulasi klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	2	6%
2.	Perempuan	29	94%
	Jumlah	31	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok lebih banyak karyawan perempuan yang berjumlah 29 orang dan persentase (94%), sedangkan yang laki-laki berjumlah 2 orang dan persentase (6%).

Klasifikasi Responden Menurut Usia

Berikut ini adalah tabulasi klasifikasi menurut usia:

Tabel. 2 Klasifikasi Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	21-25 Tahun	25	81%
2	26-30 Tahun	6	19%
	Jumlah	31	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 81%, dan responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 19%.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah tabulasi klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel. 3 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	30	97%
2	S2	1	3%
Jumlah		31	100%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. Memiliki responden yang lulusan S1 berjumlah 30 orang dengan persentase 97%, dan responden yang lulusan S2 berjumlah 1 orang dengan persentase 3%.

Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari *tangible* (bukti fisik) (X1), *reliability* (kehandalan) (X2), *responsiveness* (daya tanggap) (X3), *assurance* (jaminan) (X4), dan *empathy* (empati) (X5) terhadap variable terikat (Y) yaitu kepuasan konsumen (Syaikh, 2017). Nilai koefisien regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel 4 berikut.

Analisis regresi berganda adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependent) yang disebabkan variabel lain (variabel independent). Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini digunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4 Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.514	3.957		2.657	.013
Pelatihan Kerja	.242	.088	.342	2.732	.011
Disiplin Kerja	.293	.116	.374	2.520	.018
Pengembangan Karir	.250	.108	.300	2.309	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan nilai koefisien regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.10 dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 10,514 + 0,242 (X_1) + 0,293 (X_2) + 0,250 (X_3) + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁b₂b₃ = Koefisien variabel X₁, X₂,X₃
- X₁ = Pelatihan Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Pengembangan Karir
- e = Error

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

1. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 10,056 Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Pelatihan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃) sama dengan nol, maka nilai tetap atau nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 10,514 satuan.
2. Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X₁) bernilai sebesar 0,242. Hal ini menunjukkan jika nilai Pelatihan Kerja (X₁) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,242 satuan.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X₂) bernilai sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (X₂) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan (Y) yang naik sebesar 0,293 satuan.
4. Nilai koefisien Pengembangan Karir (X₃) bernilai sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan jika nilai Pengembangan Karir (X₃) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,250 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Koefisien determinasi sebagai alat ukur dari persamaan regresi yaitu memberikan presentase variasi total dalam variabel terikat Y yang dijelaskan oleh variabel bebas X. Hasil koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.708	2.120

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,737 atau 73,7%. Hasil ini berarti variabel independen pelatihan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan pengembangan karir (X₃) memiliki pengaruh terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3%.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji t
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.514	3.957		2.657	.013
Pelatihan Kerja	.242	.088	.342	2.732	.011
Disiplin Kerja	.293	.116	.374	2.520	.018
Pengembangan Karir	.250	.108	.300	2.309	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

1. Uji t pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan sign $< \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 2,088 Untuk variabel pelatihan kerja (X_1) nilai t_{hitung} adalah 2,732 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,732 > 2,088 dan nilai tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka H_1 diterima Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.
2. Uji t disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan sign $< \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 2,088. Untuk variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 2,520 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,520 > 2,088 dan nilai tingkat signifikansi 0,018 < 0,05 maka H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.
3. Uji t pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan sign $< \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 2,088. Untuk variabel pengembangan karir (X_3) nilai t_{hitung} adalah 2,309 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,309 > 2,088 dan nilai tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2011). Uji statistik f pada dasarnya untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), dengan kaidah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap Y.
2. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikannya $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antar X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap Y, (Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, 2018)

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh Output ANOVA pada tabel dibawah

ini:

**Tabel 7. Hasil Uji f
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340.532	3	113.511	25.258	.000 ^a
Residual	121.339	27	4.494		
Total	461.871	30			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: hasil pengolahan data SPSS 19

Dari tabel 4.13 diatas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 25,258 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,98. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai f_{hitung} 25,258 > f_{tabel} 2,98 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai f_{hitung} besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke 4 (H_4) diterima.

Berdasarkan analisa regresi berganda koefisien b_1 (X_1) = 0,104. Ini menunjukkan bahwa variabel tangible (bukti fisik) (1) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan konsumen, atau dengan kata lain jika variabel *tangible* (bukti fisik) di Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui untuk t_{hitung} 2,732 > t_{tabel} 2,088 dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu yaitu (maskarto lucky nara rosmadi, zaenudin tachyan), (indri nur ulfah, budi rismaydi, neni sumarni), (wahyu sabri, afni yeni, seflidiana roza), (vemil, ida nirwana, afni yeni), (egia okta syafitri, esi sriyanti, arfimasri), penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui untuk t_{hitung} 2,520 > t_{tabel} 2,088 dan pengaruh X_2 terhadap Y signifikan sebesar 0,018 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Didukung dengan penelitian terdahulu yaitu (maskarto lucky nara rosmadi, zaenudin tachyan), (indri nur ulfah, budi rismaydi, neni sumarni), (wahyu sabri, afni yeni, seflidiana roza), (vemil, ida nirwana, afni yeni), (egia okta syafitri, esi sriyanti, arfimasri), penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui, untuk t_{hitung} 2,309 > t_{table} 2,088 dan pengaruh X_3 terhadap Y adalah signifikan sebesar 0,002 < 0,05

maka H_3 diterima. Didukung dengan penelitian terdahulu yaitu (maskarto lucky nara rosmadi, zaenudin tachyan), (indri nur ulfah, budi rismaydi, neni sumarni), (wahyu sabri, afni yeni, seflidiana roza), (vemil, ida nirwana, afni yeni), (egia okta syafitri, esi sriyanti, arfirmasri) , penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F sebesar 25,258 dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_4 diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilai f_{hitung} sebesar 25,258 > f_{tabel} 2,98 dengan nilai signifikannya 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara ketiga variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan terjadi peningkatan dengan baik bila Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dilakukan secara baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai t_{hitung} 2,732 > t_{tabel} 2,088 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05.
2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai t_{hitung} 2,520 > t_{tabel} 2,088 dan nilai signifikan 0,018 < 0,05.
3. Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai t_{hitung} 2,309 > t_{tabel} 2,088 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05.
4. Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai f_{hitung} sebesar 25,258 > f_{tabel} 2,98 dengan nilai signifikannya 0,000 < 0,05.
5. Hasil dari determinan R^2 adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R Square sebesar 0,737 atau 73,7%. Hasil ini berarti variabel independen pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar 26,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, kompetensi, semangat kerja dan prestasi kerja.
6. Uji hipotesis uji f

Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan f_{hitung} 25,258 > f_{tabel} 2,98 dengan nilai signifikasinya yaitu 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Abimanyu Prasetyo Alamsyah, R. P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi). *January*.

- Alim, H. dan M. R. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*,
- Wahyu Sabri, Afni Yeni, S. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok).
- Vemil, Ida Nirwana, A. Y. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*.
- Egia Okta Syafitri, Esi Sriyanti, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt . Lepen. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 96–109.
- DR. Kasmir, S.E, M. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis,,* 71–79.
- Juliani, I., & Nuridin, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Emsonic Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*,
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *Jurnal Emas*, 3(4), 245–258.
- Rosmadi, M. lucky nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 205–216.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Uhing, R. P. Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado *Oleh*. 3(1), 63–73.
- Wau, S. W., & Ferdinand T. Fau. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.