

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA SURAKARTA)**

**Tabita Ratih Sekar Arum<sup>1</sup>, Dyah Ayu Puri Palupi<sup>2</sup>**  
**Universitas Kristen Teknologi Surakarta**  
[tabitaqp@gmail.com](mailto:tabitaqp@gmail.com)<sup>1</sup>, [dyahayupuripalupi@gmail.com](mailto:dyahayupuripalupi@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kota Surakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu  $H_1$  : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  $H_2$  : diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan,  $H_3$  : diduga pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan  $H_4$  : diduga disiplin kerja, pengembangan karir, dan pelatihan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei dan wawancara, yang dimaksud untuk memberikan penjelasan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Penelitian melibatkan sebanyak 35 orang karyawan sebagai responden, data dianalisis dengan model regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS v25. Hasil analisa data menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja sebesar 1,702, variabel Pengembangan Karir sebesar 1,980 dan Pelatihan Sumber Daya Manusia sebesar 2,439. Sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,697. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta.

**Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Pengembangan, Karir, Pelatihan, Karir**

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work discipline, career development, and human resource training on the performance of BKPSDM Surakarta employees. The hypotheses proposed in this study are H1: suspected work discipline affects employee performance, H2: suspected career development affects employee performance, H3: suspected human resource training affects employee performance, and H4: suspected work discipline, career development, and human resource training simultaneously affect employee performance. The research method used is a quantitative research using surveys and interviews, which are intended to provide explanations. Survey research is research that takes a sample from a population and uses a questionnaire as the main collection tool. Sampling using the purposive sampling method where the technique of determining the sample is done with certain considerations or criteria. The study involved 35 employees as respondents. The data*

*were analyzed using multiple linear regression models using the SPSS v25 application. The results of the data analysis show that the  $T_{count}$  value of the Work Discipline variable is 1.702, the Career Development variable is 1.980, and Human Resource Training is 2.439. As for the  $t_{table}$  value of 1.697. From the results of this study, it can be concluded that work discipline, career development, and human resource training partially and simultaneously affect the performance of BKPSDM Surakarta employees.*

**Keywords:** *Discipline, Performance, Development, Career, Training, Career*

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan yang berlangsung di Indonesia saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadanarapi perkembangan jaman. Tidak hanya itu, 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 (Lucky Maskarto Nara Rosmadi, 2018).

Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi/perusahaan juga sangat tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam organisasi/perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Namun hal ini tidak semata – mata datang dengan sendirinya, diperlukan beberapa hal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seperti disiplin kerja, pengembangan karir & pelatihan. Menurut (Pemula, 2017) dalam (Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, 2022) dengan pendidikan dan pelatihan karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Sebagai proses dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang efisien dan efektif, berbagai usaha program kinerja karyawan dilakukan untuk meningkatkan kualitas organisasi dalam perusahaan. Pemberdayaan karyawan sebagai salah satu upaya menjembatani dan memotivasi karyawan untuk tetap bertanggung jawab secara pribadi dan merupakan satu usaha karyawan memperbaiki proses dalam menyelesaikan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sri Wijayanti, Zandra Dwanita Widodo, 2021).

Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

(Mangkunegara & Octorend, 2015). Jadi, kedisiplinan erat hubungannya terhadap kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tidak hanya kedisiplinan saja yang menjadi bagian penting dalam suatu organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan. Menurut (Busro, 2018), pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan. Selain disiplin kerja dan pengembangan karir, pelatihan sumber daya manusia juga merupakan salah satu hal penting untuk menunjang kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Handoko, 2014) dalam (Bahri et al., 2022).

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Menurut (Mathis dan Jackson, 2010:250) dalam (Nurul, 2018) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan sangat perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini sangat pesat yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.

Menurut (Fitria et al., 2020), pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Aksata Satya Pratama Jakarta. Menurut (Palutturi et al., 2020), disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Kepulauan Tanimbar.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Daru Suryantiko dan Genita Lumintang tahun 2018 dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Air Manado). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Suryantiko et al., 2018) adalah peneliti sebelumnya menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian ini menambahkan 1 variabel yaitu disiplin kerja sehingga ada 3 variabel. Untuk Obyek penelitian ini, peneliti memilih Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta. Karena peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan

dalam instalasi pemerintahan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir & Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta. Populasi merupakan kumpulan dari semua anggota obyek yang diteliti, sedangkan sampel adalah kumpulan dari sebagian anggota obyek yang diteliti (Algifari, 2018). Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BKPSDM Kota Surakarta dengan jumlah 58 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel dengan melakukan pertimbangan atau kriteria tertentu pada responden (Jaya, 2020). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah : variabel x (variabel independen) adalah disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan SDM. Variabel y (variabel dependen) adalah kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, yang didapat dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji f dan uji t, dan uji koefisien determinasi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat). Model regresi yang baik akan memenuhi beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut : Uji Normalitas,

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam, 2016).

Uji multikolinieritas, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan bahwa adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadi korelasi di antara variabel bebas (Widodo, 2017).

Uji Heterokedastisitas, Uji ini bertujuan untuk untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan. Analisis Regresi Linear Berganda, analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji f dan Uji t, uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2015). Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015).

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel (Sugiyono, 2017).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden, responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Tabel responden ini yang dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Latar Belakang Responden.**

No	Item	Keterangan	Jumlah	Persen (%)
1.	Gender	Pria	22	62,9
		Wanita	13	37,1
2.	Usia	18-30 Tahun	10	28,6
		31-40 Tahun	16	45,7
		41-50 Tahun	9	25,7
3.	Tingkat Pendidikan	SMA	3	8,6
		D3	7	20,0
		S1	25	71,4
4.	Masa Kerja	1-5 Tahun	13	37,1
		5-10 Tahun	3	8,6
		>10 Tahun	19	54,3

Sumber : Hasil Olahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak 22 responden atau 62,9% dari total responden, berusia 31-40 tahun sebanyak 16 responden atau 45,7% dari total responden, tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 responden atau 71,4% dari total responden, dan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 19 responden atau 54,3%.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	R	Kor. (r) Sig.	Status	Koef. Alfa Cornbach	Status
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	X1.1	0,573	0,000	Valid	0,707	Reliabel
	X1.2	0,532	0,001	Valid		
	X1.3	0,698	0,000	Valid		
	X1.4	0,625	0,000	Valid		
	X1.5	0,521	0,001	Valid		
	X1.6	0,573	0,000	Valid		
	X1.7	0,473	0,004	Valid		
	X1.8	0,693	0,000	Valid		
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	X2.1	0,651	0,000	Valid		
	X2.2	0,715	0,000	Valid		

	X2.3	0,668	0,000	Valid	0,755	Reliabel
	X2.4	0,718	0,000	Valid		
	X2.5	0,796	0,000	Valid		
<b>Pelatihan Sumber Daya Manusia (X3)</b>	X3.1	0,546	0,001	Valid	0,715	Reliabel
	X3.2	0,716	0,000	Valid		
	X3.3	0,772	0,000	Valid		
X3.4	0,716	0,000	Valid			
X3.5	0,719	0,000	Valid			
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0,641	0,000	Valid	0,670	Reliabel
	Y2	0,618	0,000	Valid		
	Y3	0,479	0,004	Valid		
	Y4	0,424	0,011	Valid		
	Y5	0,487	0,003	Valid		
	Y6	0,643	0,000	Valid		
	Y7	0,587	0,000	Valid		
	Y8	0,628	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel metode pelatihan memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,3246. Sedangkan untuk uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument disiplin kerja adalah sebesar  $r_{ll} = 0,707$ , instrument pengembangan karir adalah sebesar  $r_{ll} = 0,755$ , instrument pelatihan sumber daya manusia adalah sebesar  $r_{ll} = 0,715$ , dan kinerja karyawan adalah sebesar  $r_{ll} = 0,670$ , ternyata memiliki nilai “AlphaCronbach” lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Predicted Value
	N	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000
	Most Extreme Absolute Differences	.166
	Positive	.166
	Negative	-.112
	Test Statistic	.166
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Output SPSS v25 Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Terbukti bahwa data tersebut berdistribusi normal sebanyak 35 data.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,795	1,258
X2	0,543	1,840
X3	0,557	1,794

*Sumber : Hasil Output SPSS v25 Tahun 2023*

Berdasarkan uji multikolinearitas antar variabel disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan pelatihan SDM (X3) tidak terjadi multikolinearitas, dengan kata lain tidak terjadi korelasi. Hal ini dapat dilihat dari  $VIF < 10,00$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  yaitu : nilai variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan hasil  $VIF 1,258 < 10,00$  dan nilai *tolerance*  $0,795 > 0,10$ . Nilai pengembangan karir (X2) menunjukkan hasil  $VIF 1,840 < 10,00$  dan nilai *tolerance*  $0,543 > 0,10$ . Nilai variabel pengembangan SDM (X3) menunjukkan hasil  $VIF 1,794 < 10,00$  dan nilai *tolerance*  $0,557 > 0,10$ .

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Dan apabila hasilnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
X1	0,616	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,543	Bebas Heteroskedastisitas
X3	0,557	Bebas Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Hasil Output SPSS v25 Tahun 2023*

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel  $> 0,05$  yang artinya dari masing-masing variabel (disiplin kerja, pengembangan karir dan pelatihan SDM) tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.585	2.956		3.580	.001
	Total_X1	.085	.121	.104	1.702	.003
	Total_X2	.347	.175	.346	1.980	.007
	Total_X3	.512	.210	.421	2.439	.041

a. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber : Hasil Output SPSS v25 Tahun 2023*

Berdasarkan dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0.104X_1 + 0.346X_2 + 0.421X_3 + e.$$

**Tabel. 7 Hasil Uji f dan Uji t**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.814	3	17.271	9.758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.871	31	1.770		
	Total	106.686	34			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

*Sumber: Hasil Olahan Data (2023)*

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9,758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa bahwa kualitas disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan pelatihan sumber daya manusia (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 8. Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.814	3	17.271	9.758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.871	31	1.770		
	Total	106.686	34			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

*Sumber : Hasil Output SPSS v25 Tahun 2023*

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 9,758. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai Ftabel. Df1 = k-1 = 3 dan Df2 = n-k = 31, diketahui nilai Ftabel sebesar 2,911. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai Fhitung 9,758 > Ftabel 2,911 sehingga H1 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan pelatihan SDM (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.436	1.330

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

b. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber : Hasil Output SPSS v25 Tahun 2023*



Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,436 atau 43,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan pelatihan SDM (X3) berpengaruh signifikan sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uji linear berganda diperoleh hasil  $Y = 0.104X_1 + 0.346X_2 + 0.421X_3$  yang berarti variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan pengujian hipotesis parsial (uji T) diperoleh hasil sebagai berikut : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} 1.702 > t_{tabel} 1,697$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Maka diputuskan H1 diterima, pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} 1,980 > t_{tabel} 1,697$  dengan nilai signifikansi 0,007. Maka dapat diputuskan H1 diterima, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 1,697$  dengan nilai signifikansi 0,041 maka dapat diputuskan H1 diterima.

Penelitian ini juga tak luput dari keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini antara lain : Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel independen yaitu disiplin kerja, pengembangan karir, dan pelatihan SDM, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependennya, sehingga penelitian ini hanya mengetahui dan berfokus pada variabel tersebut. Untuk mengoptimalkan penelitian ini, harus ada peneliti selanjutnya mengenai variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kompensasi, penilaian kerja, dan motivasi kerja serta faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini selain itu adanya keterbatasan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner, yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya serta tidak dapat memandu para pengisi kuesioner satu persatu dalam mengisi kuesioner tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2018). Statistika deskriptif plus untuk ekonomi dan bisnis (2nd ed.).  
Bahri, M. S., Irawan, B., & Nuri, Z. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kota probolinggo. PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, IX, 794–803.  
Busro, D. M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia (1st ed.). Jakarta : Prenadamedia Group.  
Fitria, J., Mulyapradana, A., Hakim, M., & Huda, S. T. (2020). The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT . Aksata

- Satya Pratama Jakarta The Impression of Job Training and Work Motivation Effect at PT . Aksata Satya Pratama Jakarta. International Journal Of Science, Technology & Management. November. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i4.62>
- Imam, G. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Cet. VIII). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Quadrant, 2020.
- Lucky Maskarto Nara Rosmadi, Z. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline , Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company ( Case Study in PT . Dada Indonesia ). Universal Journal of Management. 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, L. S. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan sudiroprajan. PUBLIK : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, IX, 703–712.
- Nurul, K. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Beon Intermedia Cabang Malang.
- Palutturi, S., Hasanuddin, U., Thamrin, Y., Hasanuddin, U., & Rahmadani, S. (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance ( The Health Office Case Study of Tanimbar Island ). August.
- Sri Wijayanti, Zandra Dwanita Widodo, K. D. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Sablon (Zee Screenprinting) Karanganyar Di Masa Pandemi Covid-19. Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, VIII, 58–66.
- Sugiyono. (2015). Statistik Non Parametris. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.
- Suryantiko, D., Lumintang, G., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Air Manado). Jurnal Emba, Vol.2. 6(1), 351–360.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(September), 283–295.
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian Populer Dan Praktis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.