

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Heru Kuncorowati

e-mail: kuncorowati766@gmail.com

STIE IEU Yogyakarta

Yepri Endika*

e-mail: yeprisemek25@gmail.com

STIE IEU Yogyakarta

Hartini Prasetyo Wulandari

e-mail: hpwulandari@gmail.com

STIE IEU Yogyakarta

Albertina Herliana Bela

e-mail: albertinahb@gmail.com

STIE IEU Yogyakarta

**Corresponding Author*

Abstract

This study aims to determine the effect of training, work discipline and career development on employee performance at RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. The population in this study were all permanent employees of RSUD dr. T.C. Hillers Maumere. The sample in this study was 100 respondents using a non-probability sampling technique with purposive sampling. This research uses SPSS analysis tool. The results of data analysis show that the regression test produces the following equation $Y = 0.022 + 0.741X_1 + 0.142X_2 + 0.136X_3$. The method used in this research is instrument testing technique, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, partial test and simultaneous test with a significance level of $\alpha = 5\%$. The results showed that the variables of Training, Work Discipline and Career Development had a significant effect on Employee Performance at RSUD dr. T.C. Hillers Maumere.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSUD dr. T. C. Hillers Maumere. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut $Y = 0,022 + 0,741X_1 + 0,142X_2 + 0,136X_3$. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengujian instrumen, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji parsial dan uji simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.

Kata kunci: Pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan.

Keywords : Training, Work discipline, Career development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting. Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Pelatihan dibutuhkan oleh semua perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kinerja karyawan meningkat, jika pelatihan sumber daya manusia meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula. Di masa-masa sekarang yang sedang dilanda pandemik Covid-19 perusahaan perlu memberikan pelatihan pada setiap karyawannya karena selama pandemik semua pegawai atau karyawan bekerja dari rumah dan hal ini bisa saja menurunkan kualitas kerja para karyawan.

Menurut Gomes (2005:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, serta pelatihan yang baik akan mempengaruhi aktivitas- aktivitas dari instansi itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan, disiplin bisa dikatakan efektif apabila karyawan memperhatikan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin menurut Keith Davis sebagaimana yang dikutip oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) bahwa "*Diciplin is management action to enforce organization standarts*". Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Alimah (2017:35) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan agar mampu menampilkan performa terbaiknya.

I Komang A. dkk dalam Sunyoto (2013:183) menyatakan pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perencanaan karir dan

pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah

satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapainya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja menurut Malyu S.P Hasibuan (2013:34). Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang berdsarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnsis perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa tunjangan

dengan keandalan SDM yang ada handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian , penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian , keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karirnya. Dalam pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas serta profesioanal, diperlukan tindakan yang kongkret, konsisten dan kesinambungan. Upaya yang kongkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah dengan pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Permasalahan dan kendala utama dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan di rumah sakit Umum Dr. TC Hillers Maumere ialah kurangnya pelatihan kepada para karyawan medis dan non medis di rumah sakit tersebut terkait dengan penggunaan sistem informasi rumah sakit sehingga rumah sakit hingga saat ini masih menggunakan data manual dalam proses kerjanya, terkait dengan hal ini diperlukan pelatihan kerja kepada para karyawan rumah sakit tersebut serta disiplin kerja untuk pengembangan karir para karyawan di ruamh sakit tersebut, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dalam pengumpulan data. Sugiyono, (2017:105). Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. TC Hillers Maumere.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. TC Hillers Maumere.
3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. TC Hillers Maumere.
4. Pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD dr. TC Hillers Maumere.

PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian diatas peneliti diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere ?
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere ?
- d. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere ?

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan....

(Heru Kuncorowati, Yepri Endika, Hartini Prasetyo Wulandari, Albertina Herliana Bela)

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere.
- b. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere.
- c. Untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. T. C Hillers Maumere.

LANDASAN TEORI

Defenisi Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *menagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008:1) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Menurut H. Boy S. Sabarguna dan Henny Listiani (2008: 27) dalam bukunya yang berjudul "organisasi dan manajemen rumah sakit", fungsi manajemen terdiri dari POACE yaitu sebagai berikut :

- a. *Planning* : perencanaan yaitu merencanakan kegiatan yang akan datang.
- b. *Organizing* : pengorganisasian yaitu mengatur agar setiap kegiatan dan sumber daya agar terorganisasi dengan baik.
- c. *Actuating* : pelaksanaan yaitu melaksanakan dengan penuh tanggungjawab, terus menyesuaikan dengan situasi.
- d. *Controlling* : pengendalian yaitu mengendalikan agar pelaksanaan selalu sesuai dengan rencana dan mengarah pada pencapaian tujuan.
- e. *Evaluation* : evaluasi yaitu menilai apakah rencana bisa didiskusikan dengan baik dan tujuan dapat dicapai, biaya penyimpangan, apa sebabnya dan bagaimana agar tidak terulang.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Oleh karena itu memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan.

Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi para pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama bekerja. Adapun defenisi pelatihan menurut Doessler dalam Agusta dan Susanto (2013:1) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Begitu pula dengan halnya Mangkunegara (2009:44) yang memberikan defenisi mengenai pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Disiplin menurut Keith Davis, sebagaimana yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) bahwa "Disciplin is darts". Berdasarkan pendapat Keith Davis. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pengembangan Karir

"Karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang". Handoko dalam Sunyoto (2013:164). Berdasarkan pendapat di atas, karier merupakan : (1). Rangkaian promosi atau pemindahan (transfer) kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan tanggung jawab yang besar. (2). Pekerjaan-pekerjaan seseorang yang mempunyai pola perkembangan yang sistematis dan jelas. (3). Sejarah pekerjaan seseorang. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan karier di masa yang akan datang.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:34). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard kinerja yang telah di tetapkan sebelumnya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013:176) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma maupun etika.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere Kabupaten Sikka, Flores, Nusa Tenggara Timur. Objek dalam penelitian ini yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Para Karyawan RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis, yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017:8), jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antara kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017:136). Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan tetap di RSUD dr. T. C Hillers Maumere.

Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk populasi. Sugiyono (2008:118). Sampel dalam

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan.... (Heru Kuncorowati, Yepri Endika, Hartini Prasetyo Wulandari, Albertina Herliana Bela)

penelitian ini adalah karyawan PNS non PNS di RSUD dr. T. C Hillers Maumere. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, dalam hal ini peneliti menggunakan *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel dapat diperoleh atas kriteria tertentu. Kriteria dari populasi yang menjadi dasar karakteristik responden yaitu respondennya minimal bekerja selama 1 tahun, dimana penulis berkeyakinan bahwa karyawan yang bekerja minimal 1 tahun, telah beradaptasi dengan perusahaan dan memiliki tingkat kerja yang lebih tinggi, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun.

Untuk menentukan jumlah sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin (Wahyuni, 2009:84) dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error (tingkat kesalahan yang ditoleransi 10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 674 karyawan, dengan tingkat kesalahan sebesar 0,1 maka sampelnya ditentukan sebesar:

$$n = \frac{674}{1 + 674(0,1^2)}$$

$$n = \frac{674}{7,75}$$

$$n = 86,967749 \text{ di bulatkan menjadi } 100 \text{ responden}$$

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menetapkan besarnya sampel adalah 100 responden dengan pertimbangan untuk mengurangi tingkat kesalahan dan mengantisipasi kuesioner yang tidak di kembalikan atau rusak serta dapat memberikan hasil perhitungan estimasi yang lebih baik. Semakin banyak sampel yang diambil, maka akan semakin representatif (tepat) dan hasilnya dapat di generalisir.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut. (Wijaya, 2013:21). Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang menerbitkan dan bersifat dipakai. (Tony Wijaya, 2013:19).

Metode Pengumpulan data

Interview (wawancara)

Metode ini merupakan pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden. Metode wawancara membutuhkan kemampuan atau pendekatan personal yang kreatif dalam mengembangkan bahan wawancara dan mampu mendorong informasi bercerita bebas terbuka (Tony Wijaya, 2013:21).

Kuesioner (angket)

Metode ini merupakan pertanyaan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditunjukkan untuk memperoleh informasi dari responden (Tony Wijaya, 2013:21)

Observasi (pengamatan)

Metode ini merupakan cara memperoleh data dengan mengamati subyek penelitian dan merekam jawabannya untuk dianalisis (Tony Wijaya, 2013:23)

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah bahan yang dituliskan berupa buku, jurnal yang membahas tentang topik yang telah diteliti. Studi pustaka juga membantu peneliti untuk melihat ide-ide atau pendapat dan kritik tentang topik tersebut yang diambil dan dianalisis oleh para ilmuwan yang sebelumnya (Cony R. Setiawan, 2010:132)

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini sangat penting karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data yang tersedia.

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2010:199).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono,2012:61).

Variabel penelitian yaitu digunakan untuk membedakan atau merubah nilai sebagai sinonim dari konstruk yang dinyatakan dengan nilai atau angka. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat (Sugiyono, 2017:68).

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:68)

Definisi Konsep Operasional

Definisi Konsep

Definisi konsep mengacu pada pemahaman atau makna dari variabel suatu penelitian yang mengungkapkan abstraksi yang berbentuk oleh generalisasi hal-hal yang khusus (pendapat ahli atau berdasarkan teori-teori) . (Wijaya, 2013:1).

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan konsep adalah variabel independen yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir sebagai variabel (X) dan Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere merupakan variabel Dependen (Y)

- a. Pelatihan
Pelatihan menurut Doessler dalam Agusta dan Susanto (2013:1) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.
- b. Disiplin Kerja
Disiplin Kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Menurut Arifin & Barnawi (2012:112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
- c. Pengembangan karir
Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora dan Henry, 2013:94)
- d. Kinerja
Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:34) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard kinerja yang telah di tetapkan sebelumnya.

Definisi Operasional

Definisi operasional berhubungan dengan skala yang dapat dikatakan sebagai alat atau mekanisme yang seseorang dapat membedakan suatu variabel utama dengan variabel utama yang lain dari penelitian

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan....

(Heru Kuncorowati, Yepri Endika, Hartini Prasetyo Wulandari, Albertina Herliana Bela)

yang dilakukan (Wijaya, 2013:14). Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Pelatihan
Pengukuran pelatihan pada penelitian ini mengacu pada parameter yang dibuat oleh Mangkunegara (2007:67) memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut:
 - 1) Tujuan
 - 2) Sasaran
 - 3) Pelatih
 - 4) Materi
 - 5) Metode
 - 6) Peserta pelatihan
- b. Disiplin kerja
Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut. Malayu S. P. Hasibuan (2010:98):
 - 1) Tingkat Kehadiran
 - 2) Ketaatan pada tata tertib dan aturan institusi
 - 3) Kehadiran tepat waktu
 - 4) Pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar
 - 5) Adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja
- c. Pengembangan Karir
berbagai indikator yaitu perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir sebagai berikut. Siagian (2012:207) :
 - 1) Pendidikan
 - 2) Dukungan manajemen
 - 3) Pengalaman
 - 4) Pelatihan
 - 5) Perlakuan yang adil dalam berkarir
- d. Kinerja Karyawan
Menyebutkan indikator dari kinerja kerja karyawan adalah sebagai berikut. Mangkunegara (2011:75) :
 - 1) Kualitas kerja
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Kecepatan kerja
 - 4) Tanggung jawab
 - 5) Kerja sama

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini , peneliti menggunakan Skala likert yakni digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan prespsi sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik.

Dalam Skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2007:93) :

Sangat Setuju	(SS)	Diberi Skor = 5
Setuju	(S)	Diberi Skor = 4
Cukup Setuju	(CS)	Diberi skor = 3
Kurang Setuju	(KS)	Diberi Skor = 2
Tidak Setuju	(TS)	Diberi Skor = 1

Instrumen Penelitian dan Alat Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu yang utama yang harus dimiliki oleh setiap alat ukur. Dalam pengertian umum validitas diartikan sebagai ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar,2016:10). Artinya bahwa validitas dapat menunjukkan sejauh mana skala mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti pada data yang diperoleh mengenai atribut yang sudah dirancang untuk mengukurnya. Skala yang hanya dapat mengukur sebagian dari atribut yang sudah ditentukan, dikatakan sebagai skala yang fungsinya tidak valid.

Menurut Malhotra (2012:18), setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai bahan acuan atau pedoman untuk membuat kesimpulan. Begitu juga uji validitas product moment pearson correlation ini.

Untuk mempermudah peneliti dalam mengetahui hasil uji coba validitas tersebut maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS *for windows*.

Rumus korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah sampel
$\sum x$	= Jumlah skor butir
$\sum y$	= Jumlah skor total
$\sum xy$	= Jumlah perkalian skor butir (X) dan skor total (Y)
$(\sum x)^2$	= Jumlah kuadrat skor butir X
$(\sum y)^2$	= Jumlah kuadrat skor butir Y

Kriteria pengujian :

Menentukan nilai r tabel dengan taraf signifikan (α) = 5%, jika r hitung \leq r tabel dapat dikatakan valid dan jika r hitung \geq r tabel dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai misal dari hasil jawaban questioner yang kita bagikan. Jika questioner tersebut itu handal atau *reliable*, andaikan jawaban responden tersebut dari waktu ke waktu. Sutrisno Hadi dalam Bawono (2006) menyatakan analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui konsisten atau keterandalan alat ukur (kuesioner). Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah Teknik *Alpha* dari *Cronbach*, yaitu :

$$r = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{V_x}{V_t}\right)$$

Dimana :

M = Jumlah item

V_x = Varian item-item

V_t = Varian total (faktor)

Kriteria pengujian :

Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% jika r *hitung* \geq *tabel* maka alat pengukuran yaitu *questioner* dikatakan reliabel atau andal (Bawono, Anton 2006:64).

Alat Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Analisis kuantitatif adalah informasi yang dinyatakan berupa satuan angka (numerik), bersifat diskrit (bulat atau utuh) atau kontinu (pecahan atau interval). (Wijaya, 2013:20). Dalam analisis data kuantitatif ini, data yang akan diuji dengan memakai alat uji regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Wijaya, 2013:62).

Adapun rumus yang digunakan adalah analisis regresi berganda ditunjukkan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Pengembangan Karir

e = *Standard error*

Alat Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu, atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Anton Bawono (2006:89)

Langkah-langkah pengujian :

- 1) Menentukan hipotesis
 Ho: $\beta_1 = 0$, = artinya variabel independen (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 Ho: $\beta_1 \neq 0$, = artinya variabel independen (X_1) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)
- 2) Menentukan t tabel
 Untuk menentukan t tabel dengan menggunakan tingkat α 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$
 Dimana :
 n : jumlah data
 k : jumlah variabel yang dipakai
- 3) Rumus untuk mencari t *hitung* :
 a) Mencari t *hitung* dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b) Setelah mendapatkan r hitung berikutnya dapat mencari:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai Uji t

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Sampel

- 4) Pengambilan keputusan
 - a) Jika t hitung \leq t tabel, maka Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen maka kebenarannya tidak terbukti.
 - b) Jika t hitung \geq t tabel, maka Ho ditolak . Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen maka kebenarannya terbukti.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel $X_{1,2,3}$ (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen)

Langkah pengujuannya adalah :

- 1) Menentukan hipotesis
 Ho: $\beta_1, \beta_2, \dots \beta_n = 0$, artinya variabel independen ($X_{1,2,3} \dots$) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
 Ho: $\beta_1, \beta_2, \dots \beta_n \neq 0$, artinya variabel independen ($X_{1,2,3} \dots$) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Menentukan F tabel
 Untuk memperoleh F tabel digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk) = $(n - k - 1)$.
- 3) Rumus untuk mencari F *hitung* :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah sampel yang diteliti

- 4) Pengambilan keputusan
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 : diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama ($X_{1,2,3} \dots$) terhadap variabel dependen (Y).
 - Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 : ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama ($X_{1,2,3} \dots$) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah gambar kurva penerimaan dan penolakan berdasarkan F_{tabel} :

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh dari variabel X (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen) dalam bentuk prosentase (%), dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2015:264).

$$R_{y(1, y)} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi

b = Koefisien Regresi

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Skor Variabel X Dengan Variabel Y

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Variabel

Analisis Data

Pada bab ini, peneliti menjelaskan data yang di kumpulkan dan di analisis untuk dapat membuktikan analisis tentang " Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr T. C. Hillers Maumere".

Penulis menyusun beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner yang di bagikan secara langsung kepada karyawan RSUD dr. T. C Hillers Maumere sebanyak 100 responden. Dalam pengisian kuesioner, penulis telah mencantumkan cara pengisian kuesioner yang benar kepada responden sehingga pada saat responden mengisi kuesioner tersebut tidak merasa kebingungan.

Kuesioner yang sudah terkumpul satu persatu di input dan selanjutnya di analisis dengan menggunakan program SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Responden

Pada bab ini, peneliti menjelaskan data yang di kumpulkan dan di analisis untuk dapat membuktikan analisis tentang " Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr T. C. Hillers Maumere".

Penulis menyusun beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner yang di bagikan secara langsung kepada karyawan RSUD dr. T. C Hillers Maumere sebanyak 100 responden. Dalam pengisian kuesioner, penulis telah mencantumkan cara pengisian kuesioner yang benar kepada responden sehingga pada saat responden mengisi kuesioner tersebut tidak merasa kebingungan. Kuesioner yang sudah terkumpul satu persatu di input dan selanjutnya di analisis dengan menggunakan program SPSS 23.

Deskripsi Data Responden

Deskripsi responden penelitian merupakan gambaran atau identifikasi responden yang melakukan pengisian kuesioner dalam penelitian ini. Identifikasi meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, penghasilan dan masa kerja. Hasil identifikasi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan.... (Heru Kuncorowati, Yepri Endika, Hartini Prasetyo Wulandari, Albertina Herliana Bela)

Profil Responden berdasarkan Jenis kelamin.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 100 orang responden, 38% berjenis kelamin Laki-laki dan 62% berjenis kelamin Perempuan. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden berjenis kelamin Perempuan lebih banyak dari pada responden Laki-laki. Dari hasil pengumpulan data di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden, 25% berusia 20-30 tahun, 29% berusia 31-35 tahun, 28% berusia 36-40 tahun, 18% berusia >40 tahun. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden terbesar adalah responden yang berusia 31-35 tahun.

Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari 100 responden 1% berpendidikan terakhir SLTP, 12% berpendidikan terakhir SMA, 40% berpendidikan terakhir D3, 46% berpendidikan terakhir S1 dan 1% berpendidikan terakhir S2. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini responden terbesar adalah responden yang berpendidikan terakhir S1.

Profil Responden berdasarkan Penghasilan Perbulan

Dari 100 responden, 3% memiliki pendapatan 500.000 - 1.000.000 per bulan, 30% memiliki penghasilan 1.100.000 - 2.000.000 per bulan 26% memiliki penghasilan 2.100.000 - 3.000.000 per bulan dan 15% memiliki penghasilan > 4.000.000 perbulan. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki penghasilan 1.100.000 - 2.000.000 per bulan.

Profil responden berdasarkan Masa Kerja

Dari 100 responden, 23% memiliki masa kerja < 5 tahun, 20% memiliki masa kerja 5-10 tahun, 27% memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 30% memiliki masa kerja > 15 tahun. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki masa kerja >15 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menggambarkan bahwa suatu instrument atau alat ukur benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini butir-butir pertanyaan dinyatakan valid, apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi (α) = $\frac{5\%}{2} = 2,5\%$ (Uji 2 arah) memakai *Person Product Moment* dan diketahui memiliki nilai r_{tabel} sebesar 0,1966 ($n=98$) yang diperoleh dari derajat kebebasan ($df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ dengan $\alpha = 5\%$ dimana jumlah responden ada 100 orang. Analisis data menggunakan program SPSS 23.

Tabel 1

Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)	1	0,902	0,1966	Valid
	2	0,922	0,1966	Valid
	3	0,914	0,1966	Valid
	4	0,873	0,1966	Valid
	5	0,897	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka dapat di simpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan variabel Pelatihan semuanya valid.

Tabel 2
Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0,823	0,1966	Valid
	2	0,864	0,1966	Valid
	3	0,869	0,1966	Valid
	4	0,846	0,1966	Valid
	5	0,882	0,1966	Valid

Sumber : Data primer Diolah 2021

Nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka dapat di simpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan variabel Disiplin Kerja semuanya valid.

Tabel 3
Uji Validitas Pengembangan Karir (X₃)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₃)	1	0,744	0,1966	Valid
	2	0,770	0,1966	Valid
	3	0,672	0,1966	Valid
	4	0,703	0,1966	Valid
	5	0,655	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka dapat di simpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan variabel Pengembangan Karir semuanya valid.

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,869	0,1966	Valid
	2	0,872	0,1966	Valid
	3	0,875	0,1966	Valid
	4	0,889	0,1966	Valid
	5	0,870	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka dapat di simpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan semuanya valid.

Kesimpulan :

Dari Uji Validitas terhadap ke empat (4) Variabel di atas dapat di peroleh hasil sebagai berikut :

- Hasil Uji Validitas butir pernyataan Variabel Pelatihan dinyatakan semuanya Valid.
- Hasil Uji Validitas butir pernyataan Variabel Disiplin Kerja dinyatakan semuanya Valid.
- Hasil Uji Validitas butir pernyataan Variabel Keputusan Pengembangan Karir dinyatakan semuanya Valid.
- Hasil Uji Validitas butir pernyataan Variabel Keputusan Kinerja Karyawan dinyatakan semuanya Valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dari butir-butir pernyataan tersebut, dapat di simpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian di nyatakan valid dan dapat di gunakan untuk kelanjutan proses penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel, apabila nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* (0,60). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengujian	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,942	Nilai Cronbach Alpha ≥ 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,907	Nilai Cronbach Alpha ≥ 0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₃)	0,753	Nilai Cronbach Alpha ≥ 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	Nilai Cronbach Alpha ≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas, maka butir-butir pernyataan dalam kuesioner sebagai instrumen dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat memiliki nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6 dan dapat digunakan untuk kelanjutan penelitian.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hilliers Maumere

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh melalui kuesioner, analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 23 diperoleh hasil berikut:

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.022	.300		.074	.941
X1	.741	.066	.770	11.274	.000
X2	.142	.063	.155	2.252	.027
X3	.136	.065	.093	2.087	.040

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Data Primer Diolah 2021

Persamaan Linear Berganda dengan 3 variabel independen sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil Regresi di atas dapat ditarik kesimpulan persamaan model Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,022 + 0,741X_1 + 0,142X_2 + 0,136X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) = 0,022
 Dalam persamaan regresi di atas diperoleh konstanta sebesar 0,022 artinya apabila variabel independen Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃) tidak ada atau sama dengan nol (0), maka Kinerja Karyawan (Y) 0,022.
- b. Koefisien regresi Pelatihan (X₁) = 0,741

Artinya bahwa variabel Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Pelatihan (X_1) maka akan menaikkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,741 dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) = 0,142

Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,142 dengan asumsi variabel lain konstan.

- d. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_3) = 0,136

Artinya bahwa variabel Pengembangan Karir (X_3) mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Pengembangan Karir (X_3) maka akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,136 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t menunjukkan apakah variabel independen Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) merupakan penduga yang baik atau bukan bagi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dikatakan merupakan penduga yang baik, bila $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ atau sebaliknya. Sedangkan dinyatakan signifikan apabila lebih kecil dari 5% (0,05).

Berdasarkan hasil analisis dengan spss diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil uji t dan signifikansi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.022	.300		.074	.941
	X1	.741	.066	.770	11.274	.000
	X2	.142	.063	.155	2.252	.027
	X3	.136	.065	.093	2.087	.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah 2021

1) Uji t untuk variabel Pelatihan (X_1) sebagai penduga bagi variabel Kinerja Karyawan (Y). Langkah - langkahnya sebagai berikut :

- a) Menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel Pelatihan (X_1) bukan merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel Pelatihan (X_1) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).

- b) Menentukan t_{tabel}

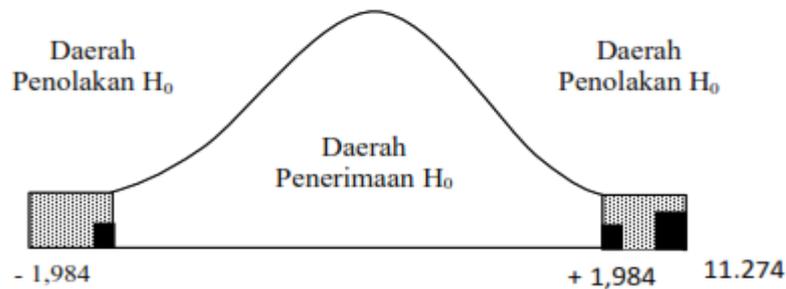
Untuk menentukan besarnya t_{tabel} dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$ dan menggunakan uji dua arah, maka $\alpha / 2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan atau $dk = n - 2$ ($100 - 2 = 98$), maka diperoleh $t_{\text{tabel}} (2,5\% : 98) = 1,984$ dimana n adalah jumlah sampel.

Kriteria pengujian :

Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) $t_{hitung} = 11.274$

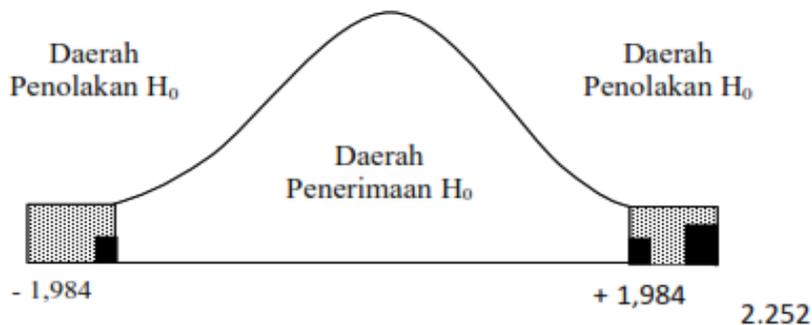


Gambar 1
Daerah Penerimaan H_a dan H₀
Sumber : Data Primer (2021)

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh t_{hitung} sebesar 11.274, berarti dari hasil tersebut t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11.274 \geq 1.984$, maka H_0 diterima. Dengan demikian Pelatihan (X_1) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan signifikansi 0,00 lebih kecil dari 5% (0,05). Berarti dinyatakan signifikan. Maka **Hipotesis awal yang berbunyi : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.**

- 2) Uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebagai penduga bagi variabel Kinerja Karyawan (Y).
 Langkah - langkahnya sebagai berikut:
 - a) Menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)
 $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) bukan merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).
 $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).
 - b) Menentukan t_{tabel} untuk menentukan besarnya t_{tabel} dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$ dan menggunakan uji dua arah, maka $\alpha / 2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan atau $dk = n - 2$ ($100 - 2 = 98$), maka diperoleh $t_{tabel} (2,5\% : 98) = 1.984$, dimana n adalah jumlah sampel.
- c) $t_{hitung} = 2.252$



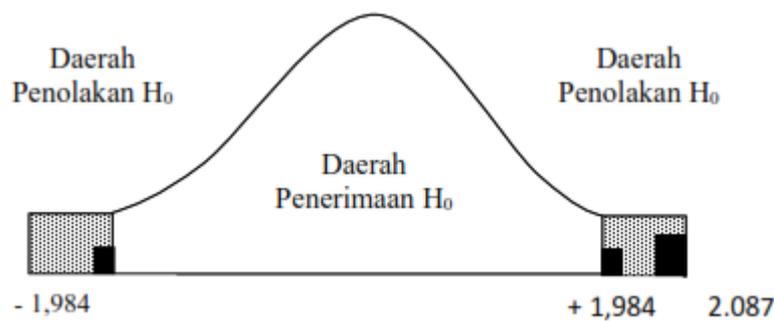
Gambar 2
Kurva Daerah Penerimaan H_a dan H₀
Sumber : Data Primer (2021)

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh t_{hitung} sebesar 2.252, berarti dari hasil tersebut t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.252 \geq 1.984$. maka H_0 diterima. Dengan demikian Disiplin Kerja (X_2) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan signifikansi 0,00 lebih

kecil dari 5% (0,05). Berarti dinyatakan signifikan. Maka Hipotesis awal yang berbunyi : **Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere diterima.**

- 3) Uji t untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) sebagai penduga bagi variabel Kinerja Karyawan (Y). Langkah – langkahnya sebagai berikut:
- Menentukan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)
 $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel Pengembangan Karir (X_3) bukan merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).
 $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel Pengembangan Karir (X_3) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).
 - Menentukan t_{tabel} untuk menentukan besarnya t_{tabel} dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$ dan menggunakan uji dua arah, maka
 $\alpha / 2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan atau $dk = n - 2$ ($100 - 2 = 98$), maka diperoleh t_{tabel} ($2,5\% : 98$) = 1.984, dimana n adalah jumlah sampel.
 - $t_{\text{hitung}} = 2.087$



Gambar 3
Kurva Daerah Penerimaan H_a dan H_0
Sumber : Data Primer (2021)

- d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh t_{hitung} sebesar 2.087, berarti dari hasil tersebut t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.087 \geq 1984$, maka H_0 ditolak dengan demikian Pengembangan Karir (X_3) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan signifikansi 0,00 lebih kecil dari 5% (0,05). Berarti dinyatakan signifikan. Maka Hipotesis awal yang berbunyi : **Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere diterima.**

- a. Uji F

Uji F merupakan uji nilai untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang ada merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen. Uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil analisis dengan spss diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F dan signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.189	3	26.730	137.656	.000 ^b
	Residual	18.641	96	.194		
	Total	98.830	99			

Dependent Variable: Y

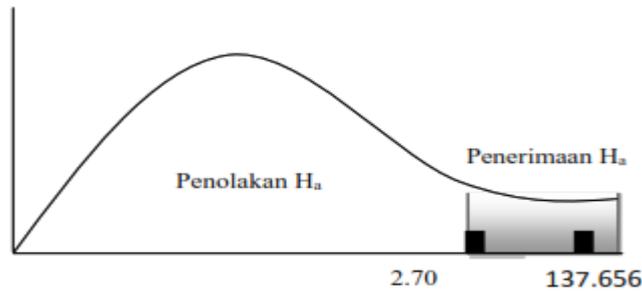
Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan....
 (Heru Kuncorowati, Yepri Endika, Hartini Prasetyo Wulandari, Albertina Herliana Bela)

Langkah - langkah pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis
 $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) bukan merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).
 $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Menentukan F_{tabel}
 Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$ dengan $F_{\text{tabel}} (dk) = (n - k - 1) = (100 - 3 - 1 = 96)$, maka diperoleh $F_{\text{tabel}} (5\%, 3, 96) = 2.70$, dimana n adalah jumlah sampel dan k jumlah variabel independen/bebas.
- 3) $F_{\text{hitung}} = 137.656$
- 4) Berikut gambar daerah penerimaan atau penolakan H_0 untuk uji statistik F



Gambar 4
Kurva Daerah penolakan H_0 dan H_a
Sumber : Data Primer Diolah 2021

- 5) Kesimpulan
 Berdasarkan hasil analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 137.656 dengan signifikan 0,000. Dari hasil uji tersebut F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $137.656 \geq 2.70$, maka H_0 ditolak, sehingga (Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir) merupakan penduga yang baik bagi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil signifikansinya adalah 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan.
- c) Koefisien Determinasi (R^2)
 Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
 Berikut ini adalah hasil uji Koefisien Determinasi (R^2):

Tabel 9
Hasil uji determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.805	.44066

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 Sumber : Data Primer Diolah 2021

Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0,811. Adjusted R Square yaitu 0,805. Hal ini berarti variabel independen (Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,1% sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.274 dengan signifikan 0,000. Hasil pengujian menunjukkan Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers

Maumere. Variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang dilakukan akan memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maskarto Lucky Nara Rosmadi dan Zaenudin Tachyan) Secara umum, pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pelatihan adalah paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara parsial variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,297 atau 29,70%, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,279 atau 27,90%, dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,206 atau 20,60%. Pengaruh secara simultan pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,781 atau 78,10%, sedangkan 0,219 atau 21,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka variabel pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir apabila digabungkan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gardautama.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.252 dengan signifikan 0,027. Hasil pengujian menunjukkan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C Hillers Maumere. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka dengan demikian di RSUD dr. T. C Hillers Maumere perlu untuk mempertahankan tingkat presentase kehadiran, pendisiplinan yang tegas sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal dan membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maskarto Lucky Nara Rosmadi dan Zaenudin Tachyan) Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan pada tingkatan baik, disiplin pada posisi yang kurang baik, serta pengembangan karir ada pada tingkatan baik. Secara umum, pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pelatihan adalah paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara parsial variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,60%, variabel disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,20%, dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,70%. Pengaruh secara simultan pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,50%, sedangkan 23,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian, maka variabel pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gardautama.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.

Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.087 dengan signifikan 0,040. Hasil pengujian menunjukkan Pengembangan Karir (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Pengembangan karir bisa lebih baik dengan meningkatkan pelatihan kerja, terutama pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahmad Nazir) Berdasarkan Hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Bila Pelatihan (X_1) meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Kinerja karyawan (Y) menjadi : $\hat{Y} = 54.015 + 0.080 \cdot 1 = 55.095$ Jadi diperkirakan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 55.095. Disiplin (X_2) meningkat/ ditingkatkan hingga mendapat nilai 1, maka Kinerja karyawan (Y) menjadi : $\hat{Y} = 51.769 + 0.125 \cdot 1 = 52.894$. Jadi diperkirakan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 52.894. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pengujian korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) antara Pelatihan (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere. Variabel X_1, X_2, X_3 mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,811 yang artinya ketiga komponen variabel ini merupakan satuan kekuatan yang saling sinergi dalam berkontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai “ Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere” dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), terbukti hal ini menunjukkan $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.
2. Berdasarkan jawaban hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), terbukti hal ini menunjukkan $0,027 < 0,05$. Artinya Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.
3. Berdasarkan jawaban hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), terbukti hal ini menunjukkan $0,040 < 0,05$. Artinya Disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.
4. Berdasarkan jawaban hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), terbukti hal ini menunjukkan $0,000 < 0,05$. Artinya Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.

Saran

Dari kesimpulan diatas penyimpul dapat menyarankan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis yang dilakukan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere dapat diketahui bahwa Dari hasil analisis yang dilakukan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Oleh sebab itu maka yang berhubungan dengan pelatihan sebaiknya harus diperhatikan dengan baik. Seperti program pelatihan kurang tepat, atau faktor lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga tidak terjadi kemungkinan kegagalan dalam proses pelatihan.
2. Dari hasil analisis yang dilakukan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkina dikarenakan kinerja karyawan untuk bidang pelayanan jasa kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien. Selama dokter, perawat, bidan, dan pegawai lainnya mampu memberikan pelayanan terhadap pasien dengan baik maka disiplin kerja merupakan faktor penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh RSUD dr. T. C. Hillers Maumere.
3. Dari hasil analisis yang dilakukan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere dapat diketahui pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD dr. T. C. Hillers Maumere karena adanya perencanaan pengembangan karir yang baik, sehingga mampu menumbuhkan semangat untuk membenah diri menjadi seorang karyawan yang berprestasi atau berkinerja tinggi agar kinerja karyawan meningkat.
4. Bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian, dengan menggunakan variabel-variabel lain, selain variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq. (2011). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Agusta, L., & Susanto, E, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*. Volume 1(3).
- Bohlander, George & Scott Snell. (2013). *Principles of Human Resource Management, 16th edition*. United States: South-Western Cengage Learning.
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Faustino, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. Offest, Ed.) Yogyakarta
- George R Terry. (2005). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cardosa. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Offset.
- Hasibuan, Malaya S.P, (2011). *Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malaya S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kowaas, M., Sepang, J dan Taroreh, R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16(3). 50-60.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bndung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *JURNAL MANDIRI*. Volume 3(1). 150-169
- Onibala, N., Tewal, B dan Sendow, G. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 5(2).
- Pingan Marsoit, P., Sendow, G dan Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. Volume 5(3).
- Putri, N & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Volume. 7(1). 48-55.
- Rahmadhan, M & Dermawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Jurnal Administarsi Bisnis*. Volume 61(3).
- Rosmadi, M. & Tachyan, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garudatama. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*. Volume 2(2). 22-24
- Rosmadi, M. L. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*. Volume 14(3). 205-215.
- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan

(Heru Kuncorowati, Yepri Endika, Hartini Prasetyo Wulandari, Albertina Herliana Bela)

Siagian, S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Internasional Daihatsu Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume. 4(9)

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta,

Sunyoto, Danang. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Syahputra, M & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3(2). 283-295.

Tony Wijaya, (2013). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wijayanti, Irine Diana Sari. (2008). *Manajemen*. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia.