



Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol

Dimas Arbi Dermawan¹ dan Yuli Arnida Pohan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: dimasarbie5@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, pelatihan kerja, dan pengembangan karir pada kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Imam Bonjol baik dengan parsial dan juga simultan. Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian ini menerapkan data primer dengan mengumpulkan data memanfaatkan kuesioner dan menggunakan data sekunder yang didapat melalui buku dan jurnal-jurnal penelitian sebelumnya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan divisi umum PT Bank Sumut Cabang Imam Bonjol yaitu berjumlah 35 orang dan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data pada penelitian ini menerapkan SPSS 25 dengan analisis data menampilkan disiplin memberi pengaruh kinerja karyawan, pelatihan kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan serta pengembangan karir tidak memberi pengaruh nyata kinerja karyawan. Dan dengan variabel disiplin, pelatihan kerja, dan pengembangan karir memberi pengaruh nyata pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap tahun pertumbuhan ekonomi dengan menyeluruh dan mendunia telah meningkat dan secara tidak langsung bagi pelaku bisnis diusahakan mengembangkan bisnis yang dimilikinya. Usaha yang dilaksanakan yaitu dengan memperhatikan perusahaan pada sumber daya atau tenaga kerja yang dilibatkan. Sasaran perusahaan tidak dapat dicapai secara baik dan mudah jika memiliki sumber daya manusia yang tidak kompeten. Untuk mencapai sasaran tersebut, keterlibatan anggota diharuskan berupaya dalam menambah tingkat kerja masing-masing. Pentingnya juga untuk perusahaan meninjau dan melihat hasil kerja karyawannya agar mendapatkan ukuran hasil kompetensi karyawan menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (Pulungan, 2018).

Bank Sumut merupakan bank yang telah berdiri di tanggal 04 November 1961 sebagai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPSU). Berdasarkan ketetapan utama BPSU tingkat I, di tahun berikutnya bentuk bisnis diubah ke BUMD yaitu Badan Usaha Milik Daerah yang bermodalkan awal yaitu sebanyak 100 juta rupiah dengan saham yang ada dari pemerintah daerah tingkat I dan II se-Sumatera Utara. Perkembangan bank tersebut telah tumbuh dan menampilkan peningkatan yang nyata ditinjau berdasarkan hasil kerja melalui pencapaian yang diperoleh setiap tahunnya. Dicatatkan jumlah seluruh asset bank memperoleh hasil di tahun 2009 sebanyak 10.75 triliun dan di tahun 2010 sebanyak 12.75 triliun. Adanya dukungan dan dorongan sebagai perbankan yang professional dan kuat yang mampu bersaing, maka dilaksanakan program *to be the best* seiring pada roadmap BPD Regional Champions 2014. Hal tersebut tentu memiliki dampak yaitu wajib menguatkan modal yang tidak memanfaatkan saham oleh pemerintahan setempat, namun dibuka askes modal lainnya berupa obligasi yang diterbitkan. Oleh karenanya, modal awal Bank Sumut terus ditambah di tahun 2008 sebanyak 1 triliun menjadi 2 triliun di tahun 2011, dimana jumlah asset naik sebesar 18.96 triliun. Pencapaian yang dimiliki oleh Bank Sumut ini diperoleh karena adanya hasil kerja yang baik dari karyawan.

Kinerja adalah sikap pekerjaan ataupun hasil tugas yang sudah tercapai untuk menuntaskan berbagai kerja dan tanggung jawab yang diberi pada satu waktu. Berdasarkan Rivai & Basri dalam (Basuki dan Darsono, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkatan kesuksesan setiap orang ataupun hasil dengan menyeluruh pada berbagai periode untuk menjalankan pekerjaan dari pada beberapa hal yang memungkinkan lainnya berupa kriteria hasil tugas, tujuan dan juga standar yang sudah ditetapkan sebelumnya dan disetujui. Berbagai faktor dapat memberi pengaruh pada hasil kerja pegawai, di antaranya kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Menurut KBBI, karyawan merupakan seseorang yang melaksanakan tugas kerja terhadap sebuah institusi seperti perusahaan, perkantoran dan lainnya dengan tujuan mendapatkan upah atau gaji. Dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan bagi organisasi adalah bagian penting untuk pertumbuhan pribadi individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Hasil tugas-tugas yang dijalankan sesuai terjadwal pada waktu dan lokasi yang ditentukan oleh karyawan dan organisasi adalah kinerja karyawan (Hasibuan dan Silvy, 2019). Adanya kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan akan menghasilkan sasaran yang diinginkan (Arim

et al, 2022). Berikut adalah data kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol Medan.

Tabel 1. Penilaian Hasil Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Imam Bonjol Medan Tahun 2019-2022

PA	2019		2020		2021		2022	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
0	6	9.84%	6	9.84%	4	6.56%	2	3%
1	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0%
2	0	0.00%	0	0.00%	1	1.64%	2	3%
3	25	83.61%	25	83.61%	15	54.10%	14	54.%
4	4	6.56%	4	6.56%	12	32.79%	13	33%
5	0	0.00%	0	0.00%	3	4.92%	4	7%
Total	35	100.00%	35	100.00%	35	100.00%	35	100%

Sumber: PT. Bank SUMUT Cabang Imam Bonjol Medan, data diolah

Berdasarkan tabel 1 diperoleh pencapaian nilai kinerja karyawan berdasarkan PA (Performance Appraisal), persentase jumlah karyawan tertinggi mendapatkan Performance Appraisal 3 dari dalam rentang waktu 2019 hingga 2021. Sedangkan untuk Performance Appraisal 4 yang menunjukkan kinerja karyawan yang baik terus meningkat dari tahun 2019-2022. Selain itu penurunan jumlah karyawan dengan Performance Appraisal 0 terjadi dari tahun 2020 hingga 2022. Sementara itu, minimnya jumlah karyawan yang mendapatkan Performance Appraisal 5 dengan persentase 4,92% pada tahun 2021 dan 7% pada tahun 2022 menunjukkan kinerja karyawan yang sepenuhnya belum maksimal pada PT. Bank SUMUT Cabang Imam Bonjol Medan. Performance Appraisal atau yang disebut juga sebagai pemberian nilai hasil kerja sebagai evaluasi yang tersusun pada hasil kerja dan kompetensi karyawan.

Disiplin kerja merupakan sesuatu utama untuk mengembangkan organisasi ataupun usaha apa pun, khususnya dalam mendorong pegawai dalam mengendalikan diri saat bekerja secara individu maupun dalam tim. Disiplin juga membantu mengajarkan anggota staf cara mengikuti dan menghormati peraturan, pedoman, dan kebijakan terkini untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karena dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya melalui program kerja yang diterapkannya, disiplin sangatlah penting. Disiplin merupakan komponen atau faktor krusial dalam evolusi manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu dalam mencegah terjadinya kecerobohan, penyimpangan dari norma, dan akhirnya pemborosan dalam bekerja, suatu organisasi memerlukan disiplin. Adanya disiplin dalam diri seorang karyawan adalah pengetahuan dan kesiapannya untuk menaati peraturan dan pedoman yang berlaku di suatu

perusahaan, seperti yang disampaikan oleh Hasibuan dalam (Arif et al, 2020:107). Selain itu, disiplin dapat dinyatakan juga sebagai sesuatu yang utama pada sebuah institusi dikarenakan kesuksesan yang diperoleh dilihat dari besarnya disiplin para karyawannya. Hal tersebut disebabkan oleh minimnya pemberian pelatihan kerja dari perusahaan, terutama pada karyawan baru. Namun, faktor lain juga disebabkan dari individu karyawan tersebut yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan kerja yang diberikan sehingga tidak dapat menerapkan secara tepat materi pelatihan yang diberikan.

Pelatihan kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, pelatihan kerja dapat mengurangi kesenjangan keterampilan maupun pengetahuan antar karyawan. Hal ini sesuai dari hasil penelitian yang disampaikan Mutholib (2019:224) pelatihan kerja adalah upaya metodis untuk mengumpulkan data tentang masalah kinerja dalam perusahaan dan mengatasi kekurangan kinerja. Kesenjangan ini mengacu pada sikap karyawan yang berbeda seperti wawasan, kemampuan, dan tingkah laku yang diinginkan organisasi dalam melakukan sejumlah pekerjaan dan kewajiban yang diberikan. Akibatnya, bisnis harus menerapkan program pelatihan untuk menutup kesenjangan kemampuan individu.

Pengembangan karir merupakan perpaduan antara perencanaan SDM dan persyaratan pelatihan di masa mendatang. Dari sudut pandang pekerja, pengembangan karier menunjukkan tujuan jangka panjang organisasi bagi para pekerjanya dan menawarkan ringkasan jalur karier potensial di dalam perusahaan. Pengembangan karier memberikan ketenangan pikiran bagi perusahaan karena mengetahui akan ada pekerja yang siap mengisi posisi yang kosong di kemudian hari seperti yang disampaikan oleh Gomes dalam (Handoko dan Rambe, 2018: 35). Menurut Nawawi dalam (Arin et al, 2018:17), pengembangan karir adalah kumpulan peran yang pernah diemban seseorang di berbagai titik dalam hidupnya. Tujuannya adalah untuk menempatkan posisi pekerja di dalam organisasi atau lingkungan bisnis, dalam konteks berbagai peran yang diembannya sepanjang hidup. Sedangkan menurut Priansa (2018), pengembangan karir yaitu kegiatan para pegawai yang memudahkan karyawan menyusun rencana karir pada waktu mendatang pada perusahaan agar karyawan mampu meningkatkan dirinya dengan maksimum.

Dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik dalam menjalankan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol”.

1. Kinerja Karyawan

1. Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dituntaskan para pegawai untuk menjalankan tugasnya dan tanggungjawab sesuai waktu dan ketetapan yang berlaku (Afandi, 2018).
2. Indikator kinerja karyawan (Afandi, 2018):
 - 1) Kualitas Kerja
 - 2) Kuantitas Kerja
 - 3) Ketepatan menjalankan pekerjaan
 - 4) Disiplin
 - 5) Inisiatif
 - 6) Ketelitian
 - 7) Kepemimpinan
 - 8) kejujuran
 - 9) Kreatifitas

2. Disiplin

1. Disiplin adalah pemahaman dan kesiapan untuk mematuhi semua norma sosial dan kebijakan bisnis yang relevan. Seseorang yang dengan bebas mematuhi semua hukum dan menyadari tanggung jawabnya dikatakan sadar akan kewajibannya (Agustini).
2. Indikator Disiplin Kerja
 - 1) Tingkatan Kehadiran
 - 2) Pelaksanaan Kerja
 - 3) Kepatuhan kepada Atasan
 - 4) Kesadaran Tugas
 - 5) Tanggung Jawab

3. Pelatihan Kerja

1. Pelatihan kerja adalah latihan yang dirancang untuk memberikan anggota staf keterampilan yang lebih baik yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.
2. Indikator pelatihan kerja (Mangkunegara, 2017)
 - 1) Jenis pelatihan
 - 2) Sasaran pelatihan
 - 3) Bahan Ajar

4) Penggunaan metode

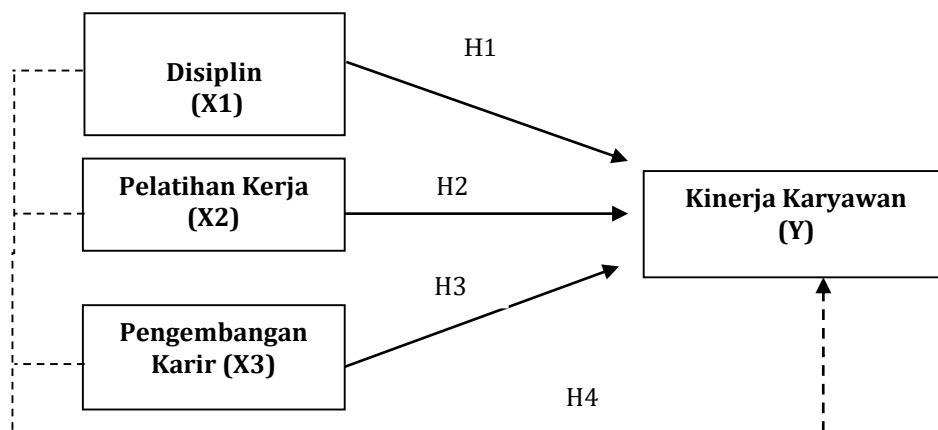
5) Kapasitas Anggota

6) Kapasitas pelatih

4. Pengembangan Karir

1. Pengembangan karir adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab baru atau lebih dalam perusahaan; pengembangan umumnya dikaitkan pada kemajuan keterampilan mental atau perasaan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas berkualitas.
2. Indikator pengembangan karir (Sihotang, 2006)
 - 1) Kebijakan organisasi
 - 2) Prestasi kerja
 - 3) Latar belakang pendidikan
 - 4) Pelatihan
 - 5) Pengalaman kerja
 - 6) Ketaatan terhadap organisasi
 - 7) Fleksibilitas / hubungan antara manusia

Kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu dengan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
(Sumber: Data Diolah)

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan tempat generalisasi terbagi oleh subjek dan juga obyek dengan ciri dan karakter yang berbeda ditentukan peneliti agar dipahami lalu diambil kesimpulan (Sugiono, 2018). Populasi tersebut adalah karyawan pada PT. Bank Sumut

Cabang Imam Bonjol divisi umum. Metode mengambil sampel yang diterapkan pada penelitian ini adalah random sampling, yaitu Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh karyawan Divisi Umum PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol sebanyak 35 karyawan akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

Metodel analisis pada penelitian ini yaitu analisa regresi linear berganda. Metode ini dipergunakan agar mengetahui terdapat ataupun tidak pengaruh variabel independen dengan depennden. Adapun persamaan regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta dan Keputusan Regresi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel

X₁ : Variabel Disiplin

X₂ : Variabel Pelatihan Kerja

X₃ : Variabel Pengembangan Karir

e : Tingkat kesalahan (error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas menggunakan 30 responden dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{table}$ maka pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Saya selalu hadir bekerja berdasarkan jadwal yang diberikan perusahaan	0,535	0,361	VALID
Saya bekerja menurut SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan perusahaan	0,936	0,361	VALID
Saya menjalankan perintah atasan dengan baik	0,911	0,361	VALID
Saya tahu dengan jelas tugas saya dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,934	0,361	VALID
Saya menggunakan fasilitas perusahaan dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab	0,929	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Saya mengikuti pelatihan yang relevan pada bidang kerja saya	0,775	0,361	VALID
Keterampilan yang saya miliki meningkat setelah mengikuti pelatihan	0,820	0,361	VALID

Materi pelatihan yang diberikan membuat kemampuan saya meningkat	0,871	0,361	VALID
Penggunaan metode yang diterapkan insruktur memberikan kemudahan saya menguasai bahan pelatihan secara baik	0,880	0,361	VALID
Saya layak dan bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan serta paham materi paletihan	0,774	0,361	VALID
Instruktur pelatihan mempunyai keterampilan dan perilaku yang professional mengenai materi yang disampaikan	0,617	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Tabel 3. Uji Validitas Pengembangan Karir

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Ketentuan mengenai pengembangan karir di atur dengan jelas dalam kebijakan perusahaan dan berlaku untuk semua	0,734	0,361	VALID
Saya mendapatkan promosi untuk memiliki jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi pada waktu mendatang dari atasan ketika saya memiliki prestasi dalam bekerja	0,753	0,361	VALID
Latar belakang pendidikan menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	0,782	0,361	VALID
Mengikuti pelatihan kerja membantu saya dalam mengembangkan kemampuan dan mendapat promosi karir	0,741	0,361	VALID
Pengalaman kerja menjadi perhitungan dalam promosi jabatan	0,712	0,361	VALID
Loyalitas pada perusahaan berperan penting dalam pengembangan karir	0,779	0,361	VALID
Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja penting dalam pengembangan karir	0,677	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Saya dapat menuntaskan tugas saya dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki	0,835	0,361	VALID
Saya mampu menyelesaikan banyak jenis dan jumlah tugas pada satu waktu tertentu	0,715	0,361	VALID
Saya selalu menuntaskan tugas dengan tepat waktu	0,721	0,361	VALID
Saya selalu berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	0,835	0,361	VALID
Saya menuntaskan tugas berdasarkan waktu yang diberikan perusahaan	0,857	0,361	VALID
Saya menyelesaikan tugas saya dengan ketelitian yang sesuai SOP perusahaan	0,715	0,361	VALID
Saya memiliki jiwa kepemimpinan dalam bekerja sama tim	0,721	0,361	VALID
Saya mengedepankan kejujuran dalam bekerja	0,835	0,361	VALID
Saya mampu bekerja kreativitas baik dengan memberi gagasan baru atau melakukan pengembangan	0,857	0,361	VALID

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, ditarik kesimpulan seluruh pernyataan variabel dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji reabilitas dilaksanakan dengan mengetahui nilai *cronbach* alpha $>$ 0,6 yang artinya suatu variabel dapat dinyatakan reliable. Berikut adalah hasil uji rebilitas:

Tabel 4. Uji Reabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0,896	RELIABEL

X2	0,881	RELIABEL
X3	0,861	RELIABEL
Y	0,922	RELIABEL

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diketahui semua variabel didapatkan hasil Cronbach's Alpha secara keseluruhan di atas 0,60.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan melakukan uji apakah model regresi mempunyai hubungan antara variabel independent. Untuk mendeteksi multikolinearitas ditinjau berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai *Tolerance* < 0,10 ataupun setara dengan nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.492	3.353		1.041	.306		
Disiplin	.720	.249	.432	2.894	.007	.442	2.264
Pelatihan Kerja	.457	.254	.308	1.800	.082	.335	2.982
Pengembangan Karir	.233	.237	.178	.979	.335	.298	3.360

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Dari tabel di atas maka diketahui nilai VIF untuk variabel Disiplin (X1) senilai 2,264, variabel Pelatihan Kerja (X2) senilai 2,982 dan Pengembangan Karir (X3) senilai 3,360. Hal ini berarti nilai VIF dari tiap variabel tidak di atas 10. Nilai Tolerance variabel X1 senilai 0,442, Variabel X2 senilai 0,335, dan Variabel X3 senilai 0,298 artinya kedua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1. Artinya tidak ada indikasi multikolinearitas dari variabel independen

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini mempunyai sasaran mengetahui model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau tidak melalui residual pengamat kepada observasi lainnya. Bila tidak terdapat kesamaan artinya mengalami gejala heteroskedastisitas. Uji yang digunakan ialah uji glejser. Tidak adanya gejala heterokedastisitas jika nilai sig. > 0,05.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF

	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	2.993	2.227		1.344 .189		
Disiplin	.069	.165	.112	.416 .680	.442	2.264
Pelatihan Kerja	-.047	.169	-.085	-.276 .785	.335	2.982
Pengembangan Karir	.022	.158	.045	.138 .891	.298	3.360

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Sumber: Hasil Uji SPSS 25

Dari hasil pengujian Glejser pada variabel independen diketahui pada tabel diatas nilai signifikansi bagi variabel X₁ senilai 0,680, variabel X₂ senilai 0,785, dan variabel X₃ senilai 0, 891 berarti nilai tersebut di atas 0,05 yang diambil kesimpulan kedua variabel tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengujian diketahui persamaan dengan berikut:

$$Y = 3,492 + 0,720 X_1 + 0,457 X_2 + 0.233 X_3 + e$$

Keterangan:

- Konstanta = 3,492. Konstanta sebesar 3,492 artinya jika variabel Disiplin, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir sama dengan nol (0) maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,492.
- Nilai koefisien X₁ = 0,720. Disiplin memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Maka apabila variabel Disiplin naik 1 satuan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan akan meningkat 0,720 dan begitu sebaliknya.
- Nilai koefisien X₂ = 0,457. Pelatihan Kerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Maka apabila variabel Pelatihan Kerja naik 1 satuan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan akan meningkat 0,457 dan begitu sebaliknya.
- Nilai koefisien X₃ = 0,233. Pengembangan Karir memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Maka apabila variabel pengembangan karir naik 1 satuan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan akan meningkat 0,233 dan begitu sebaliknya.

4. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t diterapkan dalam memperoleh pengaruh dengan parsial variabel bebas pada variabel terikat. Diterapkan terhadap tingkat $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (df) = n-k atau 35 – 4 = 31, didapatkan t-tabel senilai 2,039.

Berdasarkan hasil uji, disimpulkan dengan berikut:

- Nilai t hitung variabel Disiplin sebesar 2,894 dan signifikansi 0,007. Hipotesis (H1) diterima dikarenakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,894 > 2,039$). Diambil kesimpulan, variabel Disiplin memberi pengaruh nyata dan positif pada Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol.
- Nilai t hitung variabel Pelatihan Kerja senilai 1,800 dan signifikansi 0,000. Hipotesis (H2) ditolak dikarenakan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,800 < 2,039$). Diambil kesimpulan, Pelatihan Kerja memberi pengaruh tidak nyata pada Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol.
- Nilai t hitung Pengembangan Karir senilai 0,979 dan signifikansi. Hipotesis (H3) ditolak dikarenakan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,979 < 2,039$). Diambil kesimpulan, Pengembangan Karir memberi pengaruh tidak nyata pada Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini mempunyai tujuan dalam mendapatkan efek semua variabel independen dengan bersamaan pada variabel dependen. Hasil pengujian F ditinjau berdasarkan tabel Anova nilai F dari *output*. Berikut yaitu hasil uji F.

Dalam penelitian ini memanfaatkan sampel berjumlah 35 responden dengan $df_1 = 3$ ($4 - 1$) dan $df_2 = 31$ ($35 - 4$) dengan tingkat signifikansi 5%. Sehingga didapat f tabel senilai 2,91. Hasil yang diperoleh nilai F_{hitung} senilai 23,576 dengan Sig, 000. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,576 > 2,91$). Dari analisis dapat disimpulkan dengan simultan: Disiplin (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir memberi pengaruh nyata pada Kinerja Karyawan (Y).

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diterapkan guna mendapatkan besaran pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Nilai ditetapkan dengan nilai Adjusted R Square. Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square senilai 0,666. Artinya 66,6% variabel Kinerja Karyawan ditentukan dari pengaruh variabel independen Disiplin, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir, sedangkan 33,4% variabel kinerja karyawan ditentukan dari pengaruh berbagai variabel lainnya yang tidak diamati pada penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui, dengan parsial disiplin kerja memberi pengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan. Dengan arti semakin baik disiplin dari karyawan PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol saat bekerja maka semakin meningkat juga kinerjanya. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan dari PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol yang mencakup hadir tepat waktu, bekerja sesuai SOP, menjalankan perintah atasan secara benar, tugas dituntaskan dengan tepat waktu dan bekerja dengan penuh tanggung jawab maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin dibuat bagi pegawai untuk mematuhi seluruh kebijakan dan aturan kerja dan juga institusi yang diberlakukan berupa tulisan juga tidak dituliskan, dan menjalankan seluruh sesuatunya secara benar, pegawai mampu menjalankan tugas kerja dengan sebaik mungkin berdasarkan pada bidang kerja yang diberi padanya, dan dapat memperoleh hasil yang produktif dengan tinggi berdasarkan pada keinginan perusahaan yang berjangka pendek dan juga panjang. Hasil penelitian ini didukung oleh Vallenia, Atikah & Azijah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh kinerja karyawan.

Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada kinerja karyawan. Artinya jika pelatihan kerja tidak diadakan perusahaan akan memperoleh hasil kerja pegawai yang mengalami penurunan. Hasil tersebut sesuai dari penjelasan Rachmawati (2018) yang mengatakan pelatihan merupakan tempat untuk pegawai sebagai lingkungan mendapatkan dan memahami perilaku maupun tahapan memperoleh ilmu dan kemampuan tertentu guna makin ahli dan dapat menjalankan tugas secara baik. Hasil tersebut sesuai dari penelitian Jeni (2021) menjelaskan pelatihan kerja tidak memberi pengaruh pada kinerja karyawan. erja tidak memberi pengaruh kinerja karyawan. Bila dikaitkan dengan fenomena yang terjadi di PT. Bank Sumut cabang Imam Bonjol yaitu kurangnya pengembangan sumber daya manusia dan adanya kesenjangan ilmu dan keterampilan antara karyawan maka terdapat kesesuaian seperti yang dijelaskan peneliti. Perlunya mengevaluasi materi pelatihan kerja lebih baik lagi agar karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki produktivitas yang lebih baik lagi. Serta perusahaan menambah jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan agar tidak terjadi kesenjangan ilmu dan keterampilan antara karyawan. Pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki kinerja dengan meningkatkan keahlian yang dapat membantu dalam menyelesaikan tanggung jawab. Pelatihan kerja yang diadakan PT. Bank Sumut cabang Imam Bonjol dilakukan dua kali dalam setahun dengan peserta yang masih sedikit. Sedikitnya

karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan besar karyawan untuk meningkatkan keahliannya. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa rata-rata terendah di pernyataan yaitu indikator materi.

Pengembangan karir tidak memberi pengaruh nyata pada kinerja karyawan PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol. Artinya jika pengembangan karir tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variable pengembangan karir menunjukan rata-rata paling rendah yakni indikator prestasi kerja. Karyawan yang memiliki prestasi tidak menjamin promosi jabatan atau pengembangan karir. Hal ini dikarenakan pengembangan karir yang dilakukan dengan promosi jabatan membutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi, sementara tingkat pendidikan dari karyawan divisi Umum PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol masih cenderung rendah karena masih banyak lulusan SMA/SMK. Selain itu pengembangan karir juga diberikan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan secara rutin namun karyawan yang mengikuti pelatihan masih sedikit.

Hasil penelitian ini sesuai dari pernyataan Felisa (2020) yaitu pengembangan karir tidak memberi pengaruh nyata pada kinerja karyawan. Menurut Burso (2018) Pengembangan Karir merupakan sebuah usaha yang dilakukan para karyawan ataupun organisasi dalam mendorong diri untuk bertindak dengan maksimal dan mengabdikan serta menambatkan kompetensi dan keahlian terhadap tugas utama yang dilaksanakan dan kegunaan organisasi menghasilkan keuntungan dan semua tugas kerja.

Hasil penelitian ini menampilkan dengan bersama-sama (simultan) variabel disiplin, pelatihan kerja, dan pengembangan karir memberi pengaruh nyata pada kinerja Karyawan divisi Umum PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol. Hal ini memberi gambaran bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dari karyawan saat bekerja, pelatihan kerja berdasarkan pada keperluan pegawai dan pengembangan karir yang dapat mendorong tingkat produktivitas kerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Matondang & Sianturi (2020) yang menjelaskan dengan simultan disiplin, pelatihan kerja, dan perencanaan karir memberi pengaruh nyata pada hasil kerja pegawai. Kinerja tersebut adalah hasil yang dicapai dengan mutu dan kuantitas yang didapatkan dari seseorang karyawan (Mangkunegara, 2019).

KESIMPULAN

Dari hasil analisa dan kajian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan dengan disiplin memberi pengaruh nyata dan positif pada kinerja Karyawan divisi Umum PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol, pelatihan kerja tidak memberi pengaruh nyata pada kinerja Karyawan divisi Umum PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol, pengembangan karir tidak memberi pengaruh nyata pada kinerja Karyawan divisi Umum PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol, secara simultan disiplin, pelatihan kerja, dan pengembangan karir memberi pengaruh nyata pada kinerja Karyawan divisi Umum PT Bank Sumut cabang Imam Bonjol.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8(No 1), 231–258.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif -. Jejak. <https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.
- Bungin, B. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Felisa. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarie Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 9) Cetakan ke VIII*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Vol 10(No 1), 81–91. <https://doi.org/doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Jeni, R. J. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol 2(No 2).
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3(No 1), 93–100.

- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Marina, Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2023). The Effect of Work Motivation on Career Development and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as Mediation Variables. *Greenaion International Journal of Tourism and Management*, Vol. 1(No. 2).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Lmiah Nasional*, Vol 3(No 1), 60–74.
- Octavianus, W. R., & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 6(3), 1758–1767.
- Priyatno, D. (2018). SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. ANDI.
- Putri, M. C., & Dermawan, E. S. (2020). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi Tarumanagara*, Vol 2(No 2), 469 – 477.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. 9(1), 1–16.
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 10(3), 1–16.
- Rahmadi, N. A. B. (2018). Metodologi Penelitian Ekonomi. Febi UIN-SU Press.
- Safitri, H. M., & Shobihah, L. V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Kondisi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol 10(No 1), 50–66.
- Sianturi, M. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuanlitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Alfabeta.

- Syarifuddin, S. dan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. E-Proceeding of Management, Vol. 9(No. 2).
- Tachyan, R. dan. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Gardautama. Journal Ikraith Humaniora. 2(2).
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN.
- Weda, Palinggi, Y., & Jatenaya, I. B. M. A. D. (2022). Competency and Work Discipline analysis of the Performance of the State Civil Apparatus in the Service Health of West Kutai Regency. Indonesian Journal of Multidisciplinary Science. 1(12).