

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PD. BPR BKK KABUPATEN KEBUMEN**

Aditiya Risa Anggianto
email: aditiyareza39@gmail.com

Susi Widjajani, S.E., M.Si
Budiyanto, S.E., M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Pegawai atau lebih tepatnya sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting bagi keberlangsungan suatu organisasi karena sumber daya manusia menjadi pengelola dari sumber penunjang organisasi yang lainnya. Mengingat, pegawai sebagai sumber daya manusia yang penting, maka pihak manajemen dalam suatu organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karier. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, serta pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja.

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 174 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sedangkan, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa: pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, keseluruhan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci: *pelatihan, disiplin kerja, pengembangan karier, kinerja*

A. PENDAHULUAN

Pegawai atau lebih tepatnya sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting bagi keberlangsungan suatu organisasi karena sumber daya manusia menjadi pengelola dari sumber penunjang organisasi yang lainnya. Mengingat, pegawai sebagai sumber daya manusia yang penting, maka pihak manajemen dalam suatu

organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hariandja (2007:2) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia secara operasional adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan (Simanjuntak dalam Widodo, 2015:133), disiplin kerja (Sedarmayanti dalam Widodo, 2015:133), dan pengembangan karier (Busro, 2018:275).

Pelatihan, berasal dari bahasa Inggris, *training* yang berarti memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), persiapan (*preparation*), dan praktik (*practice*). Pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu untuk membiasakan diri di dalam mengerjakan sesuatu (Widodo, 2015:80). Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini (Widodo, 2015:82).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Menurut Helmi (1996:34) kedisiplinan sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terakhir yang dibahas pada penelitian ini adalah pengembangan karier. Menurut Busro (2018:275) pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Bagi pegawai program pengembangan karier dapat memberikan manfaat berupa peningkatan tanggung jawab pribadi terhadap kariernya (Widodo, 2015:118). Selain itu, dengan adanya pengembangan karir maka kinerja karyawan akan tetap terjaga (Busro, 2018:275).

Pada penelitian ini objek penelitian difokuskan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (PD. BPR BKK) Kebumen, karena adanya informasi yang diperoleh dari Bapak Supardi, S.E., selaku Personalia PD. BPR BKK Kebumen, yang menyatakan bahwa di PD. BPR BKK Kebumen masih ada pegawai yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, yang ditandai dengan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang tangannya, kurang memiliki kreativitas dalam menyelesaikan masalah, dan kurang kooperatif saat bekerja dengan tim. Selain itu, ada pegawai yang menilai pelatihan dan pengembangan karier di PD. BPR BKK Kebumen tidak dilakukan dengan maksimal, hanya individu tertentu saja yang mengikuti pelatihan dan berkembang kariernya. Dilihat dari kedisiplinan, masih ada pegawai yang menunjukkan kurang disiplin dalam bekerja, yang ditandai dengan telat masuk kerja, dan telat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti mengajukan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian yang paling penting kaitannya dengan efektivitas suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2013: 26). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu (Mangkunegara, 2012:9). Menurut Kartono (2019:57) kinerja dapat diartikan sebagai hasil

yang dicapai oleh seseorang karyawan berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan (Simanjuntak dalam Widodo, 2015:133), disiplin kerja (Sedarmayanti dalam Widodo, 2015:133), dan pengembangan karier (Busro, 2018:275).

Kartono (2019:66) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari: 1) kuantitas pekerjaan, dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di tempat kerja. Serta seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya tersebut, meskipun pekerjaan yang diberikan banyak; 2) pengetahuan pekerjaan, dapat dilihat dari pengetahuan karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Serta, adanya kemauan dari diri karyawan untuk senantiasa menambah pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaannya; 3) kualitas kerja, dapat dilihat dari usaha karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ada di tempat kerja. Serta, seberapa besar usaha karyawan untuk mengerjakan semua pekerjaan agar sesuai dengan standar kualitas yang ada; 4) kreativitas, dapat dilihat dari adanya kreativitas yang tinggi pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Serta, karyawan merasa senang karena diberi kebebasan untuk berkreativitas dalam penyelesaian pekerjaan; 5) kooperatif, dapat dilihat dari adanya keinginan dalam diri karyawan untuk senantiasa bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang terasa berat dengan rekan kerja. Serta, karyawan merasa senang dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Pelatihan

Istilah pelatihan dalam terjemahan bahasa Inggris dari kata *training*. Secara harfiah akar kata *training* adalah *train*, yang berarti (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan (4) praktik (*practice*). Pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan

individu untuk membiasakan diri di dalam mengerjakan sesuatu (Widodo, 2015:80).

Menurut Hariandja (2007:168) pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek, afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Hariandja (2007:168) menyatakan bahwa indikator pelatihan terdiri dari: 1) meningkatkan pengetahuan, dapat dilihat dari karyawan merasa pengetahuan tentang pekerjaan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Serta, karyawan merasa senang dapat mengikuti pelatihan karena dapat menambah pengetahuan yang dimiliki; 2) meningkatkan keterampilan, dapat dilihat dari peningkatan keterampilan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Serta, karyawan merasa pelatihan dapat meningkatkan keterampilan para pegawai secara keseluruhan; 3) meningkatkan kemampuan pegawai, dapat dilihat dari penilaian karyawan bahwa setelah mengikuti pelatihan karyawan merasa lebih mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas pekerjaan. Serta, karyawan merasa kemampuan berpikir menjadi bertambah setelah mengikuti pelatihan.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Kedisiplinan sangat

penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Ada dua macam kedisiplinan yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok (Helmi, 1996:35). Disiplin diri, merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Disiplin kelompok, didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan.

Afandi (2016:10) menyatakan bahwa indikator kedisiplinan terdiri dari: 1) ketaatan waktu, terdiri dari masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja; 2) tanggung jawab kerja, terdiri dari: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, menyelesaikan target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

d. Pengembangan Karier

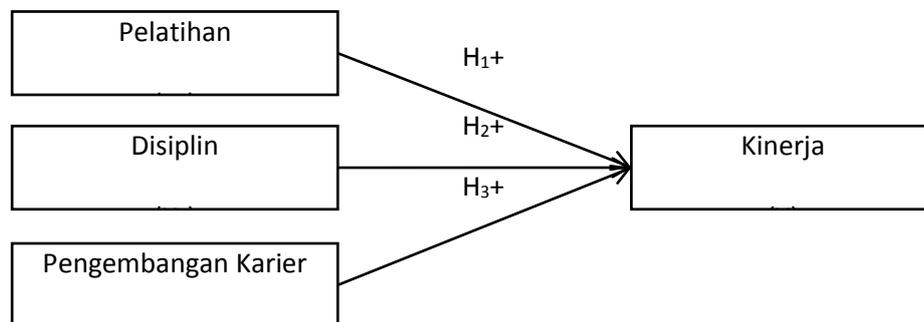
Menurut Busro (2018:275) pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dalam proses meniti karier, sangat terkait dengan kondisi organisasi. Ketika organisasi besar, maka karier individu terbuka lebar untuk menduduki jabatan yang sangat tinggi, sebaliknya bila tempat organisasi bekerja hanya berlingkup kecil atau sempit, maka karier seseorang hanya terbatas. Oleh karena itu, ketika kompetensinya memang baik, maka seseorang dapat saja berpindah ke organisasi yang besar yang memungkinkan untuk meniti karier hingga puncak karier yang dikehendaki, dicita-citakan, atau direncanakan.

Busro (2018:281) menyatakan bahwa indikator pengembangan karier terdiri dari: kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada, kesempatan

mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/*workshop*, kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian, peningkatan disiplin diri, peningkatan kesetiaan, dan peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan adalah usaha yang terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Hariandja, 2007:168). Pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu untuk membiasakan diri di dalam mengerjakan sesuatu (Widodo, 2015:80). Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini (Widodo, 2015:82). Hasil penelitian Rosmadi (2018), Afroz (2018), MburuMaina dan Waithaka (2017), serta Mangkunegara dan Waris (2015) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis pertama (H₁) sebagai berikut:

H₁: pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja²

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Kedisiplinan sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Helmi, 1996:34). Hasil penelitian Rosmadi (2018), Mangkunegara dan Waris (2015), Suyitno (2017), dan Fathia dkk., (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis kedua (H₂) sebagai berikut:

H₂: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai/organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan nonprofit, serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018:281). Bagi pegawai program pengembangan karier dapat memberikan manfaat berupa peningkatan tanggung jawab pribadi terhadap kariernya (Widodo, 2015:118). Hasil penelitian Rosmadi (2018), Nasution dkk., (2018), Kurniawan dkk., (2018), serta Mohamad dan Yahya (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis ketiga (H₃) sebagai berikut:

H₃: pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja (Y)

Kinerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Kartono (2019:57), yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan berdasarkan

kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur kinerja mengacu pada pendapat Kartono (2019:66), yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan.
 - b. Pengetahuan pekerjaan.
 - c. Kualitas kerja.
 - d. Kreativitas.
 - e. Kooperatif.
- b. Pelatihan (X_1)

Pelatihan pada penelitian ini mengacu pada pendapat Hariandja (2007:168) yaitu usaha yang terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Indikator untuk mengukur pelatihan mengacu pada pendapat Hariandja (2007:168), yaitu:

- 1) Meningkatkan pengetahuan.
- 2) Meningkatkan keterampilan.
- 3) Meningkatkan kemampuan.

- c. Disiplin kerja (X_2)

Disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Afandi (2016:11), yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin kerja mengacu pada pendapat Afandi (2016:10), yaitu:

- 1) Ketaatan waktu, terdiri dari
 - 1) Masuk kerja tepat waktu.
 - 2) Penggunaan waktu secara efektif.
 - 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- 2) Tanggung jawab kerja, terdiri dari:
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b) Menyelesaikan target pekerjaan.
 - c) Membuat laporan kerja harian.

- d. Pengembangan karier (X_3)

Pengembangan karier pada penelitian ini mengacu pada pendapat Busro (2018:281), yaitu suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai/organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan nonprofit, serta seluruh pekerjaan. Indikator untuk mengukur pengembangan karier mengacu pada pendapat Busro (2018:281), yaitu:

- 1) Kenaikan pangkat secara jelas.
- 2) Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan.
- 3) Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
- 4) Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan.
- 5) Kesempatan melanjutkan pendidikan.
- 6) Kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop.
- 7) Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.
- 8) Peningkatan disiplin diri.
- 9) Peningkatan kesetiaan.
- 10) Peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu skala pengukuran apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2013:172). Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir variabel pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kinerja (Y) menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, berarti item tersebut valid dengan taraf kepercayaan 95% (Kuncoro, 2013:181). Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas kesalahan (Kuncoro, 2013:181). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel pelatihan

(X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), dan kinerja (Y) baik per butir maupun per variabel $>0,600$. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam uji coba ini reliabel atau dapat diandalkan dan akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

F. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2011:96). Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,162 X_1 + 0,260 X_2 + 0,509 X_3$$

- a. $b_1 = 0,162$ pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin tepat pelatihan sesuai kebutuhan, maka kinerja karyawan semakin baik pula.
- b. $b_2 = 0,260$ disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin disiplin karyawan dalam pekerjaannya, maka kinerja karyawan semakin baik pula.
- c. $b_3 = 0,509$ pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin sering pengembangan karier yang didapat, maka kinerja karyawan semakin baik pula.

2. Pembahasan

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,162 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa

hipotesis pertama, yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diterima. Artinya, semakin baik pelatihan, maka kinerja pada semakin baik pula.

Diterimanya hipotesis pertama, yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dapat dikarenakan responden merasa senang dapat mengikuti pelatihan yang diadakan PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen karena pengetahuan tentang pekerjaannya meningkat setelah mengikuti pelatihan, responden juga menilai bahwa keterampilannya yang berkaitan dengan pekerjaan menjadi bertambah setelah mengikuti pelatihan yang diadakan PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen, serta responden merasa lebih mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas pekerjaan karena kemampuan berpikir menjadi bertambah setelah mengikuti pelatihan yang diadakan PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen. Oleh sebab itu, dengan adanya pelatihan yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Widodo (2015:82) bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Rosmadi (2018), Afroz (2018), MburuMaina dan Waithaka (2017), serta Mangkunegara dan Waris (2015) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,260 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pada semakin baik pula.

Diterimanya hipotesis kedua, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dapat dikarenakan responden senantiasa berupaya keras untuk masuk kerja tepat waktu agar tidak telat bekerja di PD. BPR BKK

Kabupaten Kebumen, responden memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan tidak pernah mangkir/tidak kerja, responden senantiasa berusaha keras untuk mematuhi semua peraturan PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen, responden mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya di PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen, serta responden mampu menyelesaikan laporan kerja harian sesuai standar di PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen. Oleh sebab itu, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Helmi (1996:34) bahwa kedisiplinan sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Rosmadi (2018), Mangkunegara dan Waris (2015), Suyitno (2017), dan Fathia dkk., (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* pengembangan karier terhadap kinerja sebesar 0,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga, yaitu pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diterima. Artinya, semakin baik pengembangan karier, maka kinerja pada semakin baik pula.

Diterimanya hipotesis ketiga, yaitu pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja dapat dikarenakan responden menilai bahwa PD. BPR BKK Kabupaten Kebumen memberikan pengembangan karier bagi para pegawai, seperti kenaikan pangkat secara jelas, berbagai kesempatan seperti menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada, mengikuti berbagai pelatihan, melanjutkan pendidikan, mengikuti berbagai seminar/diskusi/*workshop*, mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian, serta menyediakan berbagai peningkatan

seperti peningkatan disiplin diri, kesetiaan, dan motivasi dikalangan karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya pengembangan karier yang jelas tersebut, maka dapat meningkatkan kinerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Widodo (2015:118) bahwa bagi pegawai program pengembangan karier dapat memberikan manfaat berupa peningkatan tanggung jawab pribadi terhadap kariernya. Artinya dengan pengembangan karier maka kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Rosmadi (2018), Nasution dkk., (2018), Kurniawan dkk., (2018), serta Mohamad dan Yahya (2017) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afroz, N.N. 2018 Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economics and Business*, 4 (1): 111-124.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fathia, M., Suharto, dan Sodikin, A. 2018. Effect of Leadership and Discipline on Employee Performance through Employee Organization Commitment.

International Journal of Multidisciplinary Research and Development. 5 (2): 130-139.

George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

Helmi, A.F. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. IV (2): 32-42.

Kartono. 2019. *Kepribadian dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta. Deepublish Publisher

Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kurniawan, A.D., Rivai, A, dan Suharto. 2018. Influence of Career Development and Motivation to Employee Performance through Organizational Commitment. *International Journal of Business and Applied Social Science*. 4 (2): 17-33.

Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P., dan Waris, A. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrinda). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211:1240-1251.

MburuMaina, P., dan Waithaka, P. 2017. Effect of on-The-Job Training on Performance of the Kenya Police Service. *IOSR Journal of Business and Management*, 19 (9): 64-71.

Mohamad, M.H., dan Yahya, K.K. 2017. Perceived Career Development Practice and Performance of Employees: An Empirical Study In The Enforcement

Organization. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. 1 (4): 54-61.

Nasution, F., Mariatin, E., dan Zahreni, S. 2018. The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*. 6 (1): 57-65.

Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rosmadi, M.L.N. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*. 14 (3): 205-216.

Suyitno. 2017. Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*; 13 (5): 144-152.

Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

