

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat

Siti Hajar¹, Hendra Farizal²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen STIMI Meulaboh, Jurusan S1 Manajemen

Email : hendrafarizalmbo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap fenomena yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Metode Data yang digunakan dalam penelitian ini teknik Total Sampling dengan Sampel 50 Pegawai Kementerian Agama. Data yang digunakan adalah data Primer dan data Sekunder. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis menggunakan Software SPSS22 dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to use a quantitative approach to the phenomena that occur at the West Aceh Regency Ministry of Religion Office. The data method used in this research was a total sampling technique with a sample of 50 Ministry of Religion employees. The data used is primary data and secondary data. The data analysis techniques that will be used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, hypothesis testing using SPSS22 software and coefficient of determination. The results of this test state that the influence of training, work discipline and career development has an influence on the performance of employees at the Ministry of Religion of West Aceh Regency.

Keywords: Training, Work Discipline, Career Development, Employee Performance

Article Info

Received date: 25 May 202

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 12 June 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Maka dari itu dalam organisasi perlu memberikan Pelatihan untuk para Pegawai baik pelatihan di dalam perusahaan (training on the job), maupun pelatihan di luar perusahaan (training off the job). Pelatihan di dalam perusahaan dilakukan dengan menugaskan mentor atau senior ahli yang diberikan tugas untuk membimbing dan memberikan pelatihan. Sedangkan pelatihan di luar organisasi biasanya diikuti oleh perwakilan perusahaan yang diutus untuk mengikuti pelatihan yang berada di luar perusahaan.

Pembekalan mengenai peraturan-peraturan yang ada di pemerintahan menjadi pelatihan dasar yang diperlukan seorang pegawai sebab dengan pelatihan tersebut tingkat disiplin kerja pegawai akan meningkat serta akan meningkatkan kinerja. Dengan menerapkan disiplin kerja pegawai akan memiliki sikap patuh atau menghargai terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif atau prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas E. Sikula (Mangkunegara, 2017). Pendapat lain yang dikemukakan oleh S. E. Widodo (2015) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Dessler (2017) menjelaskan bahwa terdapat dimensi dan indikator pelatihan yang digunakan dalam mengukur variabel pelatihan, antara lain:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan sebagai alat komunikasi antara manajer dengan karyawan yang berguna untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan perusahaan maupun norma yang berlaku (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2016). Menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah alat yang digunakan perusahaan dalam upaya mempertahankan prestasinya dengan hal tersebut pula membuat karyawan dapat menaati semua peraturan perusahaan sehingga rencana perusahaan yang telah ditentukan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Indikator disiplin kerja:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
5. Etika Bekerja

3. Pengembangan Karir

Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh seseorang selama masa hidupnya (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2016). Terdapat dua perspektif mengenai karir, sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016) perspektif pertama disebutkan bahwa karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani oleh individu selama hidupnya atau sering disebut karir obyektif. Sedangkan perspektif kedua menyebutkan bahwa karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia atau bisa disebut karir subyektif. Indikator pengembangan karir:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Keperdulian para atasan langsung

3. Informasi berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat Kepuasan

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja pegawai:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Aceh Barat Jl.Nasional No.39 Meulaboh.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu merupakan seluruh Pegawai Kementerian Agama yang berjumlah 50 Jumlah Pegawai. Adapun metode pengambilan sampel dilakukan dengan melalui teknik *Total Sampling* (keseluruhan populasi). Menurut Arikunto (2010:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Maka Sampel yang diambil dalam penelitian ini Seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik studi literatur yang dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data skunder sebagai landasan teoritis dan penelitian lapangan dilakukan dengan cara: observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, wawancara yaitu dilakukan dengan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat serta memberikan kuesioner yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan tertulis sebagai data-data yang dapat menjadi pendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

a. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 1 Uji validitas untuk variabel X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	.612**	.603**	.326*	.368**	.237	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.009	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.612**	1	.495**	.294*	.255	.377**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.039	.074	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.603**	.495**	1	.486**	.552**	.292*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.039	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.326*	.294*	.486**	1	.383**	.215	.629**
	Sig. (2-tailed)	.021	.039	.000		.006	.134	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.368**	.255	.552**	.383**	1	.125	.647**
	Sig. (2-tailed)	.009	.074	.000	.006		.387	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.237	.377**	.292*	.215	.125	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.098	.007	.039	.134	.387		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.772**	.735**	.838**	.629**	.647**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk X1.1 = 0,772, X1.2= 0,735, X1.3 = 0,838, X1.4= 0,629, X1.5 = 0,647 dan X1.6 =0,528 . Sedangkan t tabel untuk N = 50 adalah 0,278. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke enam pernyataan variabel X1 di atas adalah valid.

b. Variabel Disiplin kerja (X2)

Tabel 2 Uji validitas untuk variabel X2

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Jumlah
X2.1 Pearson Correlation	1	.770**	.693**	.261	.029	.095	.753**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.068	.840	.513	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.770**	1	.652**	.363**	.093	.082	.789**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.521	.572	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.693**	.652**	1	.523**	.014	.012	.727**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.926	.937	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.261	.363**	.523**	1	.482**	.036	.683**
Sig. (2-tailed)	.068	.010	.000		.000	.805	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	.029	.093	.014	.482**	1	.085	.459**
Sig. (2-tailed)	.840	.521	.926	.000		.559	.001
N	50	50	50	50	50	50	50

X2.6	Pearson Correlation	.095	.082	-.012	.036	.085	1	.369**
	Sig. (2-tailed)	.513	.572	.937	.805	.559		.008
	N	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.753**	.789**	.727**	.683**	.459**	.369**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.008	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk X2.1 = 0,753, X2.2= 0,789, X2.3 = 0,727, X2.4= 0,683, X2.5 = 0,459 dan X2.6 =0,369 . Sedangkan t tabel untuk N = 50 adalah 0,278. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke enam pernyataan variabel X2 di atas adalah valid.

C.Variabel Pengembangan karir (X3)

Tabel 3 Uji Validitas untuk variabel X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Jumlah
X3.1	Pearson Correlation	1	.664**	.313*	-.007	.078	.481**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.962	.588	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.664**	1	.698**	.252	.296*	.303*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.077	.037	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.313*	.698**	1	.385**	.348*	.287*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.006	.013	.044	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	-.007	.252	.385**	1	.814**	-.009	.632**
	Sig. (2-tailed)	.962	.077	.006		.000	.950	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.078	.296*	.348*	.814**	1	.009	.689**
	Sig. (2-tailed)	.588	.037	.013	.000		.953	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.481**	.303*	.287*	-.009	.009	1	.276
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.044	.950	.953		.052
	N	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.597**	.832**	.766**	.632**	.689**	.432	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk X3.1 = 0,597, X3.2= 0,832, X3.3 = 0,766, X3.4= 0,632, X3.5 = 0,689 dan X3.6 =0,432 . Sedangkan t tabel untuk N = 50 adalah 0,278. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke enam pernyataan variabel X3 di atas adalah valid.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4 Uji Validitas untuk Variabel Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Jumlah
Y.1	Pearson Correlation	1	.712**	.680**	.501**	.488**	.439**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.712**	1	.775**	.637**	.531**	.179	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.215	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.680**	.775**	1	.747**	.630**	.215	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.134	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.501**	.637**	.747**	1	.662**	.228	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.111	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.488**	.531**	.630**	.662**	1	.319*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.024	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.439**	.179	.215	.228	.319*	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	.001	.215	.134	.111	.024		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Jumlah	Pearson Correlation	.844**	.826**	.867**	.790**	.754**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk Y.1 = 0,844, Y.2= 0,826, Y.3 = 0,867, Y.4= 0,790, Y.5 = 0,754 dan Y.6 =0,545 . Sedangkan t table untuk N = 50 adalah 0,278. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung> r tabel, artinya keenam pernyataan variabel Y di atas adalah valid.

2. Uji Reabilitas

a. Pelatihan (X1)

Tabel 5 Uji reabilitas untuk variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,787. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

b. Disiplin Kerja (X2)

Tabel 6 Uji reabilitas untuk variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,682. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

c. Pengembangan Karir (X3)

Tabel 7 Uji reabilitas untuk variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,741. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8 Uji reabilitas untuk variabel Y

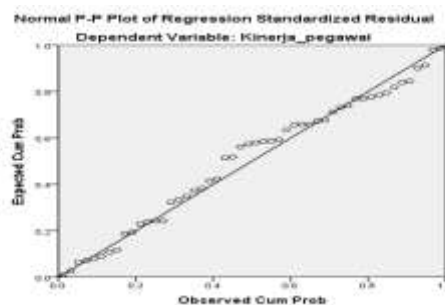
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,854. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka berdasarkan pendapat para ahli data tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

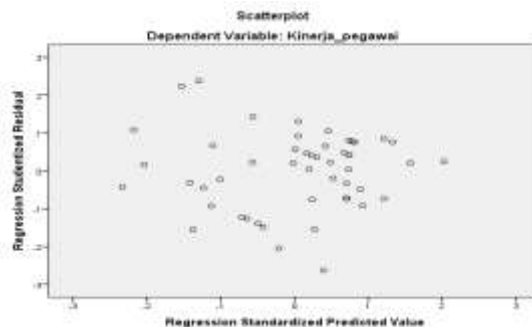
Tabel 9. Uji Multikolinearitas tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	40.113	6.119		6.556	.000		
Pelatihan	.424	.151	.352	2.816	.007	.892	1.121
Disiplin kerja	.488	.182	.332	2.675	.010	.902	1.109
Pengembangan Karir	.347	.187	.222	1.853	.020	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Menurut para ahli, jika nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka tidak ada gejala multikolinearitas pada data tersebut. Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance untuk X1 adalah 0,892 dan nilai VIF untuk X1 adalah 1,121, nilai tolerance untuk X2 adalah 0,902 dan nilai VIF untuk X2 adalah 1,109 dan nilai tolerance untuk X3 adalah 0,971 dan nilai VIF untuk X3 adalah 1,030. Ini menunjukkan bahwa nilai tolerance X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF untuk X1, X2, dan X3 lebih kecil dari 10,00 artinya data X1, X2 dan X3 tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedestisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedestisitas scatterplots

Berdasarkan Gambar diatas, data tersebut tidak menunjukan pola yang sama maka berdasarkan pendapat para ahli maka data tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 10 Nilai du

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.361	8.654	3	46	.000	1.469

Jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan $(4-du)$ maka tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan data pada penelitian ini diperoleh nilai $k=3$ dan $N=50$ dengan nilai signifikan 5% maka pada table Durbin Watson diperoleh nilai 1,49, du hitung 1,469 sedangkan nilai $(4-du)$ adalah 2,571. Dengan demikian karena nilai du terletak antara du sampai dengan $(4-du)$ maka tidak terjadi gejala auto korelasi pada data tersebut.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11 .Nilai Ujiregresi linear berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	40.113	6.119		6.556	.000		
Pelatihan	.424	.151	.352	2.816	.007	.892	1.121
Disiplin Kerja	.488	.182	.332	2.675	.010	.902	1.109
Pengembangan Karir	.347	.187	.222	1.853	.020	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Adapun model regresi berganda yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagaiberikut: $Y = 40,133 + 0,424 + 0,488X_2 + 0,347X_3$

b. uji t Parsial

Tabel 12 Nilai Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	40.113	6.119		6.556	.000			
Pelatihan	.424	.151	.352	2.816	.007	.892	1.121	
Disiplin kerja	.488	.182	.332	2.675	.010	.902	1.109	
Pengembangan Karir	.347	.187	.222	1.853	.020	.971	1.030	

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Tabel di atas menunjukkan nilai sig pada variabel $X_1 = 0,007$, $X_2 = 0,010$ dan $X_3 = 0,020$. Jika nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen (Y).

c. Uji F (Uji Anova)

Tabel 13 .Nilai Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.567	3	60.189	8.654	.000 ^b
	Residual	319.933	46	6.955		
	Total	500.500	49			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variable dependen (Y). Kesimpulan pada penelitian ini adalah tolak H_0 , artinya pelatihan, disiplin kerja dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.601 ^a	.361	.319	2.637	.361

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Disiplin_kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Dari tabel di atas menunjukkan nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,361 yang artinya pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 36,1%.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Regresi Berganda yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagaiberikut: $Y = 40,133 + 0,424 + 0,488X_2 + 0,347X_3$
2. Berdasarkan uji t parsial diperoleh bahwa nilai sig untuk variabel $X_1 = 0,007$, $X_2 = 0,010$ dan $X_3 = 0,020$. Jika nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen (Y).
3. Berdasarkan Uji F nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variable dependen (Y). Kesimpulan pada penelitian ini adalah tolak H_0 , artinya Pelatihan, Disiplin kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Dari hasil nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,361 yang artinya pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 36,1%.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi dua). Bandung: CV Alfabeta.
- Pranitasari dan Khotimah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (20118). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.