

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. ACCENTUATEAS*THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' CAREER DEVELOPMENT AT PT. ACCENTUATEAS*

Oleh:

Gebby N. Tamaka¹
Irvan Trang²
Shinta J.C. Wangke³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1gebbynatasya2301@gmail.com](mailto:gebbynatasya2301@gmail.com)[2trang_irfan@yahoo.com](mailto:trang_irfan@yahoo.com)[3snta@snta.us](mailto:snta@snta.us)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Accentuateas baik secara parsial maupun secara simultan. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan pada PT. Accentuateas Manado dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik Analisa yang digunakan Analisa Korelasi Berganda, Analisa Regresi Berganda dan Uji Hipotesis (uji t dan uji F). Hasil didapat bahwa variabel Pelatihan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Saran perlu perhatian terhadap Pelatihan agar dapat meningkatkan Pengembangan Karir Karyawan yang berimplikasi terhadap tingkat penjualan. Demikian juga untuk Disiplin Kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Accentuateas yang sudah cukup baik agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan

Abstract: This research aims to analyze the influence of training and work discipline on the career development of PT Accentuateas both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach carried out at PT. Accentuateas Manado with a sample size of 60 employees with a sampling technique using saturated samples, the analysis technique used was Multiple Correlation Analysis, Multiple Regression Analysis and Hypothesis Testing (t-test and F-test). The results show that the Training variable and Work Discipline variable influence employee career development. Suggestions require attention to training to increase employee career development which has implications for sales levels. Likewise for Work Discipline which plays a very important role in improving the performance of PT employees. Accentuateas is already good enough to be maintained and further improved.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Career Development

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, bagaimana pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada

mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang (Bukit, Malusa, Rahmat, (2017:1)

Menurut Benjamin Bukit (2017:2) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan guna menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk teknologi seperti pada PT. Accentuateas, pelatihan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam pengembangan karir karyawan, dalam mencapai kinerja secara maksimal tentu saja tidak lepas dari tingkat kemampuan dalam diri seorang pegawai atau karyawan. Perusahaan atau instansi dapat mendorong tujuan kerja yang lebih maksimal dari pegawai atau karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi. Hal tersebut akan menghasilkan tingkat pengembangan karir yang lebih maksimal dari karyawan dan penting bagi perusahaan atau instansi.

Selain itu, tingkat disiplin kerja karyawan juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pengembangan karir. Disiplin kerja itu sendiri ialah sikap patuh seorang pegawai akan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di lingkungan dimana karyawan itu bekerja dan mau menerima sanksi-sanksi jika terbukti melanggar peraturan yang ada. Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari disiplin, seperti Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi.

Dalam konteks PT. Accentuateas, perusahaan memiliki berbagai program pengembangan karir yang dapat diikuti oleh karyawan yang memenuhi kriteria tertentu. Namun, keberhasilan program pengembangan karir ini tidak hanya bergantung pada inisiatif perusahaan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal karyawan, seperti Pelatihan dan disiplin kerja.

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

Adapun penilaian pengembangan karir karyawan pada PT. Accentuateas adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan dilaksanakan setiap bulan di toko oleh general manager ke promotor-promotor, sedangkan penilaian didapat dari hasil mengisi kuis pelatihan, yang dapat dilihat di aplikasi SChampion disetiap ponsel para promotor, hasil kinerja penjualan dan juga nilai yang didapat pada saat mengikuti pelatihan beserta dengan grade setiap promotor.
2. Disiplin dilihat pada absensi/kehadiran tepat waktu, penampilan yang rapi dan aturan-aturan lain sesuai dengan SOP. Hal ini dilakukan untuk mengontrol seorang promotor apakah bekerja sesuai dengan SOP atau tidak.

Dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja pada PT. Accentuateas sangatlah berperan penting bagi promotor/karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya di PT. Accentuateas.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Accentuateas
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Accentuateas
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Accentuateas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritik

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. (Sedarmayanti, 2017:3).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*Career Development*) merupakan salah satu sub fungsi daripada ruang lingkup utama MSDM yaitu Pengembangan Tenaga Kerja (Human Resource Development), dimana selain dari pengembangan karir juga terdapat sub fungsi lain yaitu pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*). Pengembangan karir dalam manajemen bertujuan untuk mempersiapkan SDM menghadapi pekerjaan mereka di masa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2016:68).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis yang akan mengubah tingkah laku karyawan/pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut S. Notoadmojo (2004:39) ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Andrew E. Sikula dalam Sutrisno (2016:67) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum. Menurut Hasibuan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya (Farida dan Hartono, 2016:41). Hal ini akan mendorong gairah kinerja, kepuasan kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik (Rivai dan Sagala, 2013:825). Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Rosmandi (2018) Dalam penelitian “Pengaruh pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Outsourcing PT. Gardautama” Metode yang digunakan adalah analisis jalur, yaitu untuk mendapatkan gambaran, pola hubungan dan pengaruh dari variabel- variabel penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan pada tingkatan baik, disiplin pada posisi yang kurang baik, serta pengembangan karir ada pada tingkatan baik 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.

Penelitian Prasetyo, Marlina (2019) Dalam penelitian “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Setianingrum (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan terhadap Pengembangan karir karyawan pada PT. BPRS. Bumi Artha Sampang. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada PT. BPRS. Bumi Artha Sampang

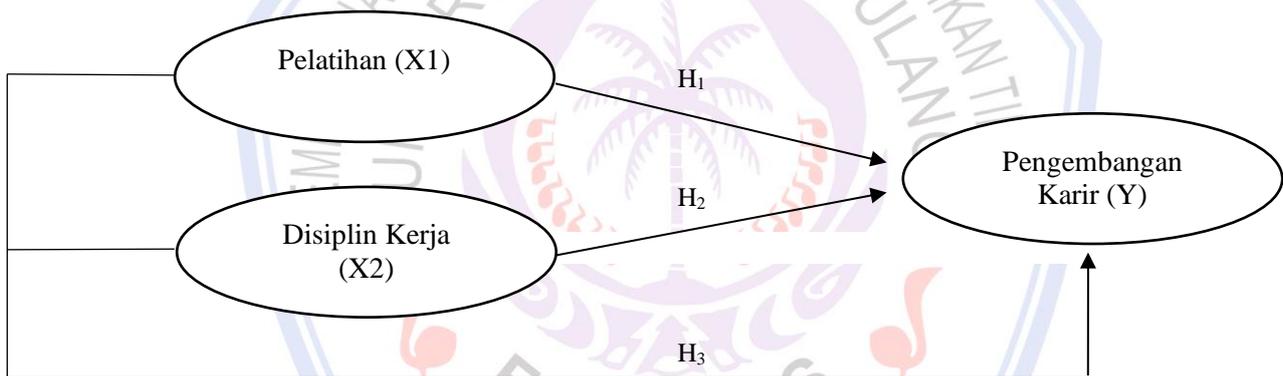
Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga Variabel X₁ (*Pelatihan*) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas.

H₂: Diduga Variabel X₂ (*Disiplin Kerja*) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas.

H₃: Diduga Variabel X₁ (*Pelatihan*) dan Variabel X₂ (*Disiplin Kerja*) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2023

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerjaterhadap pengemangan karir karyawan pada PT. Accentuateas.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh kariyawan pada PT. Accentuateas. Teknik pengambilan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel pada seluruh kayawan PT. Accentuateasyang berjumlah 60 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan informasi yang dihasilkan melalui pengamatan, pengukuran, atau rekaman dari berbagai fenomena atau objek. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Adapun data primernya dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diteliti. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari angket yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, kuesioner diberikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian. Karena memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden, maka skala Likert merupakan skala yang paling umum dan banyak digunakan dalam penelitian Mustafa, (2009: 40). Jawaban skala Likert pada setiap item instrumen memiliki gradasi sangat positif. ke negatif yang dapat berupa kata-kata.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Korelasi | Keterangan |
|------------------------|-----------|----------|------------|
| Pelatihan (X1) | X1.1 | 0,715 | VALID |
| | X1.2 | 0,858 | VALID |
| | X1.3 | 0,865 | VALID |
| | X1.4 | 0,603 | VALID |
| | X1.5 | 0,777 | VALID |
| | X1.6 | 0,727 | VALID |
| | X1.7 | 0,660 | VALID |
| | X1.8 | 0,478 | VALID |
| | X1.9 | 0,868 | VALID |
| | X1.10 | 0,896 | VALID |
| Disiplin Kerja (X2) | X2.1 | 0,670 | VALID |
| | X2.2 | 0,885 | VALID |
| | X2.3 | 0,779 | VALID |
| | X2.4 | 0,666 | VALID |
| | X2.5 | 0,786 | VALID |
| | X2.6 | 0,777 | VALID |
| | X2.7 | 0,796 | VALID |
| | X2.8 | 0,845 | VALID |
| | X2.9 | 0,621 | VALID |
| | X2.10 | 0,742 | VALID |
| Pengembangan Karir (Y) | Y.1 | 0,725 | VALID |
| | Y.2 | 0,791 | VALID |
| | Y.3 | 0,724 | VALID |
| | Y.4 | 0,708 | VALID |
| | Y.5 | 0,583 | VALID |
| | Y.6 | 0,629 | VALID |
| | Y.7 | 0,663 | VALID |
| | Y.8 | 0,771 | VALID |
| | Y.9 | 0,618 | VALID |
| | Y.10 | 0,550 | VALID |

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0 hasilnya dapat dilihat pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r_{hitung} yang

diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,25 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r_{hitung} dibandingkan dengan rata-rata r_{tabel} , rata-rata r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} yaitu 0,25 ($n = 60, sig = 0,05$). Dari diatas dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60 ($> 0,60$). Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

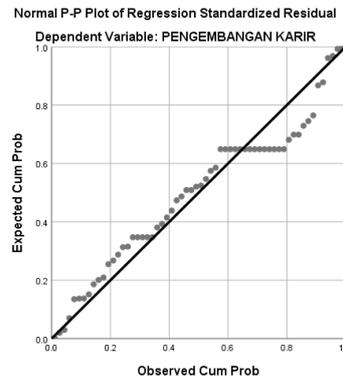
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------|
| Kompetensi (X1) | 0,897 | Reliabel |
| Koordinasi (X2) | 0,905 | Reliabel |
| Teamwork (X3) | 0,766 | Reliabel |
| Efektivitas Kerja (Y) | 0,867 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen, integritas dan prestasi kerja $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* dan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas**

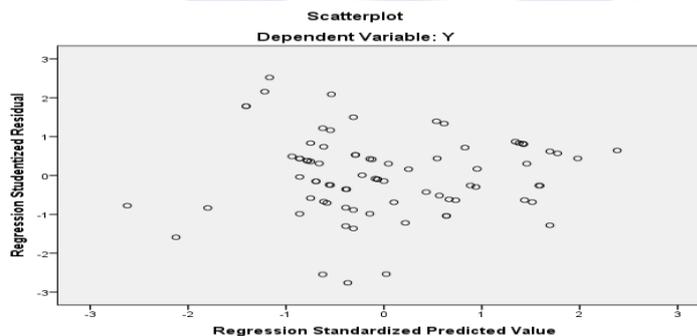


Gambar 2.

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada gambar 2 Diatas, menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastitas



Gambar 3

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas yaitu bergelombang, melebar kemudian menyempit pada gambar scatterplot seta titik-titik menyebar diatas dan angka nol pada sumbu Y Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics VIF | Keterangan |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Pelatihan (X1) | 1,775 | Non Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X2) | 1,775 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Iman Ghozali, 2009). Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel diatas, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁, X₂) yaitu sebesar 1,775 yang berarti kurang dari 10 (< 10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Berganda

| | | Correlations | | |
|------------------------|--------------------|-----------------------|-----------|-------------------|
| | | PENGEMBANGAN KARIR | PELATIHAN | DISIPLIN KERJA |
| Pearson Correlation | PENGEMBANGAN KARIR | 1.000 | .612 | .661 |
| | PELATIHAN | .612 | 1.000 | .661 |
| | DISIPLIN KERJA | .661 | .661 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | PENGEMBANGAN KARIR | . | .000 | .000 |
| | PELATIHAN | .000 | . | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .000 | .000 | . |
| N | PENGEMBANGAN KARIR | 60 | 60 | 60 |
| | PELATIHAN | 60 | 60 | 60 |
| | DISIPLIN KERJA | 60 | 60 | 60 |

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Interpretasi Nilai Korelasi (r) dari Output di atas yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,612 terdapat hubungan positif dengan derajat hubungan substansial, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,661 terdapat hubungan positif dengan derajat hubungan substansial.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. |
|-------|----------------|--------------------------------|------------|------------------------------|--|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 11.447 | 4.629 | | | 2.473 | .016 |
| | PELATIHAN | .291 | .118 | .311 | | 2.469 | .017 |
| | DISIPLIN KERJA | .455 | .126 | .456 | | 3.625 | .001 |

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Dari tabel di atas maka persamaan regresi yang dibentuk pada uji regresi ini adalah: $(Y) = 11,447 + 0,291X_1 + 0,455X_2$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

- Y = Pengembangan Karir Karyawan; X₁ = Pelatihan; X₂ = Disiplin Kerja
- Koefisien regresi X₁ (Pelatihan) sebesar 0,291 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Pelatihan, akan meningkatkan Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,291 atau sebesar 29,1%.

- c. Koefisien regresi X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,455 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Disiplin Kerja, akan meningkatkan Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,455 atau sebesar 45,5%.
- d. Nilai a konstanta sebesar 11,447 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X_1 atau Pelatihan, variabel X_2 atau Disiplin Kerja tidak ada atau nol, maka Pengembangan Karir Karyawan adalah sebesar 11,447.

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen Pelatihan dan Disiplin berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas. Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,455 atau sebesar 45,5%.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.447 | 4.629 | | 2.473 | .016 |
| | PELATIHAN | .291 | .118 | .311 | 2.469 | .017 |
| | DISIPLIN KERJA | .455 | .126 | .456 | 3.625 | .001 |

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan output tabel coefficients diatas uji hipotesis secara parsial baik nilai t_{hitung} maupun nilai sig 5% (0,05) ditemukan bahwa:

- Nilai t_{hitung} sebesar 2,467 lebih besar t_{tabel} yaitu 2,002 selanjutnya dari signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_1 yaitu Pelatihan, terhadap Y yaitu Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 yang berarti koefisien regresi X_1 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Variabel X_1 (Pelatihan) terhadap Variabel Y (Pengembangan Karir Karyawan) pada PT. Accentuateas diterima atau terbukti.
- Nilai t_{hitung} sebesar 3,625 lebih besar t_{tabel} yaitu 2,002 selanjutnya dari signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja, terhadap Y yaitu Pengembangan Karir Karyawan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti koefisien regresi X_2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Variabel Y (Pengembangan Karir Karyawan) pada PT. Accentuateas, diterima atau terbukti.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | | ANOVA ^a | | | F | Sig. |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | | |
| 1 | Regression | 591.853 | 2 | 295.926 | 27.558 | .000 ^b |
| | Residual | 612.081 | 57 | 10.738 | | |
| | Total | 1203.933 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen (X) secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) rumus mencari nilai $F_{tabel} = (k; n-k) = (2; 60-2) = (2; 58) = 3,16$. Sedangkan menurut Imam Ghozali jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan output tabel ANOVA diatas uji hipotesis secara Simultan baik nilai t_{hitung} maupun nilai sig 5% (0,05) lewat analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai $F = 27,558$.

Dengan demikian hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 yaitu Pelatihan dan X_2 yaitu Disiplin Kerja terhadap Y yaitu Pengembangan Karir Karyawan sebesar $F = 27,558$. Hal ini

berarti koefisien regresi X_1 , X_2 , berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Y atau Pengembangan Karir Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Variabel X_1 (*Pelatihan*) dan Variabel X_2 (*Disiplin Kerja*) secara simultan terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas, diterima atau terbukti.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .701 ^a | .492 | .474 | 3.27693 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,492 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Pengembangan karir) adalah sebesar 49,2%, ditentukan oleh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja selebihnya sebesar 51,8% (100%-51,8%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa data hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas. Hal ini berarti bahwa hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Variabel X_1 (*Pelatihan*) dan Variabel X_2 (*Disiplin Kerja*) secara simultan terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas, diterima atau terbukti.

Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa data maka hasil Analisa data menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Variabel X_1 (*Pelatihan*) terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas diterima atau terbukti. Hasil analisis ini berlaku pada total responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa data baik maka hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Variabel X_2 (*Disiplin Kerja*) terhadap Variabel Y (*Pengembangan Karir Karyawan*) pada PT. Accentuateas, diterima atau terbukti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas
3. Secara Simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Accentuateas

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan dalam hal ini PT. Accentuateas perlu perhatian terhadap Pelatihan agar dapat meningkatkan Pengembangan Karir Karyawan yang berimplikasi terhadap tingkat penjualan.
2. Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan dapat merupakan alat yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Accentuateas yang sudah cukup baik agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan.
3. Perlu ada penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lainnya atau variabel lainnya berkaitan dengan Pengembangan karir karyawan terhadap produk PT. Accentuateas
4. Perlu ada penelitian perbandingan dengan variabel yang sama atau penambahan variabel di objek yang berbeda pada perusahaan yang sama agar dapat diketahui apakah memang hasil ini sudah sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". Benjamin Bukit (2017:2)
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dia Rukmi octavianal, Reza Aditya Ramadhani 2 jurnal Tawadhu Vol. 5 No2 (2021).
- Dila Rukmi Octaviana¹, Reza Aditya Ramadhani² Jurnal Tawadhu Vol. 5 no. 2021 Filsafat ilmu (Yogyakarta: Pustaka diamond 2016).
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi dan Manajemen Universitas Swadaya Gunung Jati Volume 3 No. 1.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media
- G Izzatar Rasulidan dkk. "Ilmu Pengetahuan Dari John Lock Ke Al Atlas" jurnal pencerahan Vol 9 no 1 (maret 2015), 13-14
- H. M. Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif – Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua (Jakarta: Kencana, 2005),
- Hasibuan, Malayu P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Issn jurnal Tawadhu 2567-7121. (media cetak) 2580-8826 (media online)149
- Issn jurnal Tawadhu 2597-7121 media cetak 2580-8826 (media online) (Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, 2017:1)
- Kawalo, Winerungan dan Suoth (2022) Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 1.
- M. Harlie (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 No. 4
- M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rajawali Pers, 2013).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Rosda.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Rachman, F., Ginting, R., & Amir, H. (2015). "Pengaruh pengetahuan, Disiplin kerja Dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam".. *Epigram*, 12(1), 27–34. Link Artikel

Renaldy Massie (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Volume 15 No. 5.

Sofian Siregar, 2012, Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Thamrin, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

Welhendri Azwar & Muliono Idwq1gqFilsafat ilmu (Jakarta, Kencana, 2019)

