


G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

ISSN: 2086-9592 (p), 2721-5490 (e)

<http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index>

Strategies for Improving Employee Performance through Work Discipline, Training, and Career Development: A Case Study at BCA KCU Palembang

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir: Studi Kasus di BCA KCU Palembang

Miranda Roulina Tampubolon*, Juhaini Alie

Indo Global Mandiri University, Sumatera Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Artikel History: Received: March 13, 2025 Revised: May 25, 2025 Published: May 31, 2025 Keywords: Work discipline, Training, Career development, Employee performance	<i>In an era of competitive banking industry, improving employee performance is essential for company to achieve their strategic objectives. This study aims to analyze the effect of work discipline, training, and career development towards employee performance, both partially and simultaneously, among internship employees at PT Bank Central Asia, Tbk KCU Palembang. This study used a quantitative method by distributing questionnaires and conducting interviews. The sample consisted of 100 employees. Data were analyzed using SPSS version 20 through t-test and F-test. The t-test result shows that work discipline, training, and career development did not have a significant partial effect towards employee performance. However, the F-test result at a 5% significance level indicates that these three variables have a significant effect towards employee performance simultaneously. This study provides valuable insights for developing human resource strategies, particularly in strengthening training and career development based on discipline to improve employee performance. The findings may serve as a useful reference for future research and practical decision-making in managing internship employees in the banking sector.</i>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat Artikel: Diterima: 13 Maret 2025 Direvisi: 25 Mei 2025 Dipublikasikan: 31 Mei 2025 Kata kunci: Disiplin kerja, Pelatihan, Pengembangan karir, dan Kinerja karyawan	Di era persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan Magang Bakti PT Bank Central Asia, Tbk KCU Palembang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 20 dengan uji t dan uji F. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan melalui uji F pada tingkat signifikansi 5%, ketiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pelatihan dan pengembangan karir berbasis kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bahan pertimbangan praktis dalam pengelolaan karyawan magang di sektor perbankan.

Corresponding Author:

Miranda Roulina Tampubolon

Indo Global Mandiri University, Sumatera Selatan, Indonesia

*email: mirandaroulina@gmail.com



PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien guna mempertahankan eksistensi dan keunggulan bersaing. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas dan kompetensi karyawan sangat memengaruhi produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan (Chairunnisah, 2021). Untuk mengelola SDM secara optimal, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang mencakup disiplin kerja yang tinggi, pelatihan yang terstruktur, dan pengembangan karier yang berkelanjutan.

Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan produktif. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target yang ditetapkan (Liyas & Primadi, 2017). Sejalan dengan hal tersebut, pelatihan menjadi salah satu mekanisme untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan kerja karyawan. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib menyelenggarakan pelatihan kerja sebagai bagian dari pengembangan kompetensi tenaga kerja.

Implementasi program pelatihan di berbagai perusahaan, termasuk industri perbankan, masih menghadapi sejumlah kendala seperti relevansi materi, keterbatasan durasi, serta partisipasi karyawan yang belum optimal. Pelatihan yang tepat sasaran tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga kepercayaan diri dan kesiapan mereka dalam menghadapi dinamika pekerjaan (Hamzah & Resdiana, 2023). Kondisi tersebut juga terjadi di BCA KCU Palembang, khususnya pada karyawan magang bakti. Program pelatihan dan pengembangan karir yang telah disusun oleh perusahaan melalui pendekatan *smart solution* sigap, menarik, antusias, ramah, teliti, *open-minded*, lengkap, utamakan kebutuhan nasabah, *telling solutions*, inisiatif, dan tepat waktu belum sepenuhnya memberikan dampak yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Beberapa karyawan magang bakti menunjukkan kurangnya disiplin dan komitmen dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut, yang berdampak pada kualitas layanan dan kepuasan nasabah.

Lebih jauh, status magang bakti yang bersifat kontrak jangka pendek menciptakan tantangan tersendiri dalam pengembangan karier. Karyawan dalam posisi ini sering kali tidak memiliki kejelasan jenjang karier, sehingga menurunkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Meski demikian, sebagian dari mereka tetap menunjukkan keinginan untuk memperpanjang kontrak dengan harapan memperoleh posisi tetap di masa depan.

Beberapa penelitian terdahulu (Kuncorowati et al., 2022; Isbandiyah et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, studi lain seperti Tamaka et al., (2024) menunjukkan bahwa dampak variabel-variabel tersebut tidak selalu signifikan dan dapat dimoderasi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kebijakan manajerial.

Hingga saat ini, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih dalam. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor manufaktur dan pendidikan, sementara studi dalam konteks perbankan khususnya pada karyawan magang bakti masih terbatas (Effendi et al., 2020; Wulandari et al., 2021). Kedua, belum banyak penelitian yang mengkaji secara simultan ketiga variabel utama (disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir) dalam satu model untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja, khususnya pada segmen karyawan non-permanen. Ketiga, konteks karyawan magang bakti memiliki karakteristik unik, yaitu status kontrak, keterbatasan jenjang karier, dan tingkat ekspektasi yang berbeda dari karyawan tetap, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan magang bakti di BCA KCU Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengeksplorasi kondisi aktual di lapangan dan memberikan rekomendasi berbasis data yang dapat digunakan untuk perbaikan manajemen SDM di perusahaan. Dari segi teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan dan karyawan kontrak. Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen BCA dalam menyusun strategi pelatihan dan pengembangan karir yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dan harapan karyawan magang bakti.

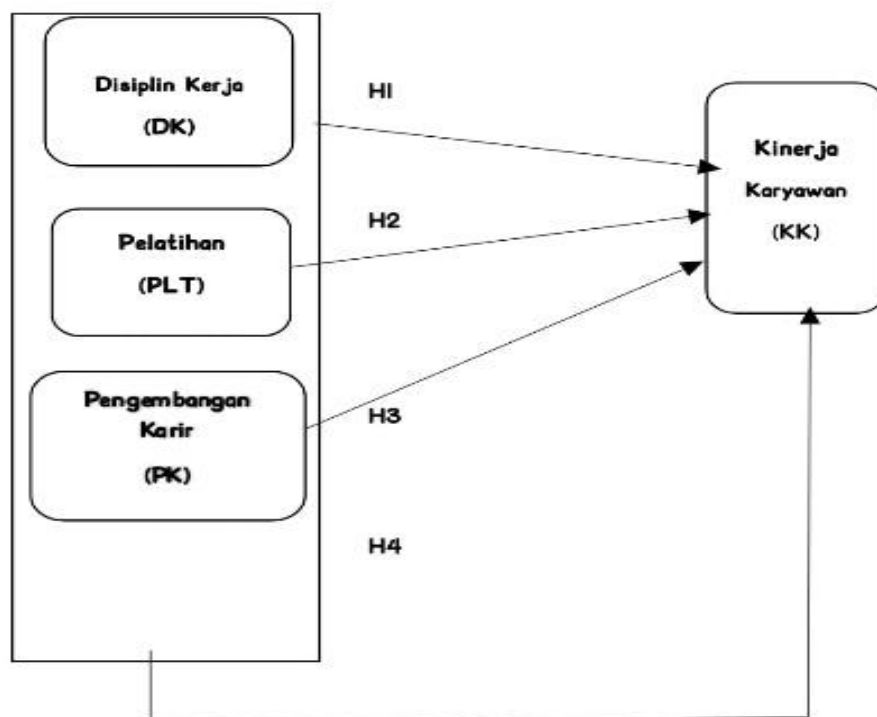
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan magang bakti di BCA KCU Palembang. Populasi penelitian adalah 100 karyawan magang bakti di KCU dan KCP BCA Palembang, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (uji autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).

Desain Penelitian

Kantor cabang utama BCA KCU Palembang yang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No.10, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137, merupakan lokasi penelitian. Lokasi ini dipilih untuk memudahkan pengumpulan data terkait penelitian. Studi ini dilakukan antara bulan Juli hingga Desember tahun 2024.

Hubungan antar gagasan utama yang diteliti dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Kerangka Berpikir. Disiplin Kerja (DK), Pelatihan (PLT), Pengembangan Karir (PK), dan Kinerja Karyawan (KK) merupakan empat faktor dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran ini berupaya untuk memperjelas bagaimana pengembangan karir, pelatihan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk pada tingkat individu dan kelompok.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 100 karyawan magang bakti di KCU dan KCP BCA Palembang, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pemilihan teknik sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dalam batas yang memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Selain itu, teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh persepsi, pengalaman, dan variasi karakteristik dari karyawan magang bakti dapat terwakili secara utuh dalam hasil penelitian, sehingga meningkatkan validitas data dan keakuratan analisis.

Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah elemen yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengevaluasi, menganalisis, dan memahami hubungan antara berbagai faktor yang memengaruhi suatu fenomena. (Sugiyono, 2020). Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, secara garis besar variabel–variabel dapat didefinisikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran mematuhi semua peraturan kerja. Kedisiplinan yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat ia bekerja.	Kepala bagian memberikan sanksi tegas kepada karyawan magang bakti yang melanggar aturan dan memberikan coaching kepada karyawan hal-hal yang perlu diperbaiki ketika bekerja	1. Tingkat absensi 2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan 3. Pemanfaatan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab 5. Etika kerja 6. Kewaspadaan dan Ketelitian dalam bekerja 7. Ketepatan Waktu 8. Ketaatan terhadap standar kerja (Dyah Pratiwi, et.al., 2023)	Ordinal
Pelatihan	Pelatihan merupakan proses sistematis meningkatkan kompetensi karyawan	Memberikan pelatihan secara offline diluar jam kerja, serta materi yang berkualitas juga menghadirkan instruktur yang berkompeten di bidangnya.	1. Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis) 2. Perencanaan dan Desain Pelatihan 3. Kompetensi Instruktur 4. Metode dan Media Pelatihan 5. Partisipasi dan Keterlibatan Peserta 6. Pemahaman dan Penerapan Materi 7. Umpan Balik Peserta (<i>Feedback</i>) 8. Dampak Pelatihan terhadap Kinerja	Ordinal
Pengembangan Karir	Pengembangan karir merupakan suatu usaha lebih baik	Memberikan kepastian karir kepada karyawan	1. Perencanaan Karir (<i>Career Planning</i>) 2. Pengembangan Diri (<i>Self-Development</i>) 3. Pembinaan Karir (<i>Career Counseling/Coaching</i>) 4. Pelatihan dan Pengembangan (<i>Training and Development</i>)	Ordinal

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			5. Mobilitas Karir (<i>Career Mobility</i>) 6. Kesempatan Promosi (<i>Promotion Opportunities</i>) 7. Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>) 8. Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir (<i>Organizational Career Support</i>) (M. Ekhsan, 2022)	
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan aspek penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi	Kinerja karyawan dinilai oleh atasan langsung melalui evaluasi kinerja karyawan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Ketepatan Waktu 5. Efisiensi (<i>Efficiency</i>) 6. Inisiatif (<i>Initiative</i>) Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) 8. Effektivitas (Kuncorowati et al., 2022)	Ordinal

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Likert* 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan perusahaan dan literatur terkait. Sedangkan, Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (*Autokorelasi*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*). Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan beberapa metode uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji *normalitas*, uji regresi berganda, serta uji hipotesis. Hasil dari analisis data yang telah dilakukan dalam studi ini adalah sebagai berikut.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila setiap item pernyataan

dalam kuesioner memiliki korelasi signifikan terhadap skor total, yang ditunjukkan dengan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 100 orang menghasilkan nilai r -tabel sebesar 0,1966.

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai r -hitung untuk seluruh indikator dari variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Kinerja Karyawan semuanya lebih besar dari r -tabel (0,1966). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau tingkat keandalan instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam waktu yang berbeda. Salah satu metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dianggap reliabel apabila memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi, uji *multikolinearitas* digunakan. Nilai VIF dan toleransi setiap variabel independen diperiksa untuk mengevaluasinya. Hasil Uji dapat dilihat pada tabel 2. Nilai *tolerance* yang ditunjukkan pada setiap variabel independen: pengembangan karier (0,170), pelatihan (0,142), dan disiplin kerja (0,113). Nilai VIF untuk setiap variabel independen adalah sebagai berikut: disiplin kerja (8,812), pelatihan (7,044), dan pengembangan karier (5,893). Demikian pula, perhitungan VIF tidak mengungkapkan nilai VIF yang lebih tinggi dari 10. Dapat disimpulkan dari nilai VIF dan toleransi bahwa variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan *multikolinearitas*.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.113	8.812
Pelatihan	0.142	7.044
Pengembangan Karir	0.170	5.893

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai *Sig* > 0,05. Tabel 3 menunjukkan hasil pengolahan data bahwa nilai *Sig* untuk Disiplin Kerja (DK) adalah 1,00, lebih besar dari 0,05, dan nilai *Sig* untuk Pengembangan Karier (PK) dan Pelatihan (PLT) juga sama, yaitu 1,00, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil uji *heteroskedastisitas* menunjukkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan adanya *heteroskedastisitas*.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.077E-14	0.737	0.000	0.000	1.000
DK (Disiplin Kerja)	0.000	0.043	0.000	0.000	1.000
PLT (Pelatihan)	0.000	0.049	0.000	0.000	1.000
PK (Pengembangan Karir)	0.000	0.038	0.000	0.000	1.000

Hasil Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji autokorelasi. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 4. Nilai Durbin-Watson adalah 2,538, seperti yang ditunjukkan pada Tabel diatas. Nilai *du* dari tabel Durbin-Watson adalah 2,523 ketika 100 sampel (*n*) dan tiga variabel (*k* = 3) digunakan pada tingkat signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi karena nilai Durbin-Watson sebesar 2,438 kurang dari 4 dikurangi nilai Durbin-Watson (1,74), dan lebih dari batas atas (*du*) sebesar 1,600.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.931	0.867	0.863	1.43780	2.438

Uji Parsial (uji-t)

Dengan mempertimbangkan ukuran dan variabilitas sampel, Tabel "Koefisien" untuk penilaian ini berisi referensi ke analisis uji-*t* yang ditampilkan pada Tabel 5. Berdasarkan hasil uji-*t*, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *t*-hitung sebesar 1,749 dengan signifikansi sebesar 0,084. Karena nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel (1,691), maka secara parsial Disiplin Kerja

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, meskipun pengaruhnya hanya signifikan pada taraf signifikansi 10% dan belum signifikan pada taraf 5%. Selanjutnya, variabel Pelatihan memiliki nilai *t*-hitung sebesar 4,456 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu pula dengan variabel Pengembangan Karier yang memiliki nilai *t*-hitung sebesar 3,665 dengan signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	5.274	1.475	–	3.577	0.001
Disiplin Kerja	0.151	0.087	0.193	1.749	0.084
Pelatihan	0.434	0.097	0.440	4.456	0.000
Pengembangan Karir	0.275	0.075	0.331	3.665	0.000

Hasil Uji F (Simultan)

Untuk menentukan apakah faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen, pengujian hipotesis simultan dilakukan. 0,05 adalah tingkat kepercayaan yang dipilih. Tabel 6 menunjukkan hasil uji *Anova* dalam *output* SPSS menunjukkan hasil analisis ini. Nilai *F*-hitung pada Tabel 6 adalah 526,0 dan nilai *F*-tabel pada taraf signifikansi 5% (α) dengan derajat kebebasan pembilang ($k=3$) dan penyebut ($n-k-1$) = (100-3-1) adalah 2,09. Nilai *F*-hitung (526,0) lebih besar dari nilai *F*-tabel (2,09). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan magang bakti BCA KCU Palembang.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1296.293	3	432.098	209.019	.000 ^b	
Residual	198.457	96	2.067			
Total	1494.750	99				

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih taat terhadap aturan perusahaan, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017), yang menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan kondusif bagi peningkatan kinerja. Teori kedisiplinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap standar operasional dan etika kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif membantu karyawan dalam memahami tugasnya dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan mereka, serta memberikan kepercayaan diri dalam bekerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Hamzah dan Resdiana (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, terutama dalam industri jasa. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Isbandiyah et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mengupayakan agar berkurang tingkat kesalahan kerja. Teori pelatihan yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) juga menegaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki jalur pengembangan karir yang jelas

cenderung lebih termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Perusahaan yang menyediakan kesempatan pengembangan karir melalui promosi jabatan, peningkatan keterampilan, atau rotasi pekerjaan mampu meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamaka et al. (2024), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Studi lain oleh Kuncorowati et al. (2022) juga menemukan bahwa perusahaan yang memiliki program pengembangan karir yang baik dapat mempertahankan karyawan berkinerja tinggi lebih lama. Teori pengembangan karir yang dikemukakan oleh Siagian (2014) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting dalam membangun komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

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

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketiga variabel ini saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana disiplin kerja membentuk kebiasaan kerja yang baik, pelatihan meningkatkan keterampilan, dan pengembangan karir memberikan motivasi serta kepastian masa depan bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Effendi et al. (2020) menemukan bahwa kombinasi dari disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di berbagai sektor industri. Selain itu, penelitian oleh Dermawan dan Pohan (2024) di sektor perbankan menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja serta menurunkan tingkat *turn-over* karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (1998) mengenai manajemen kinerja juga menegaskan bahwa pendekatan yang terintegrasi antara pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja membentuk perilaku kerja yang taat aturan dan bertanggung jawab, pelatihan mampu meningkatkan keterampilan serta kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, sementara pengembangan karir memberikan motivasi dan arah yang jelas bagi karyawan untuk berkembang. Secara simultan, ketiga variabel ini mampu menjelaskan

sebesar 86,7% variasi kinerja karyawan magang Bakti BCA KCU Palembang, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap aspek disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karier sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin yang konsisten, pelatihan yang tepat sasaran, dan jalur pengembangan karier yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk merancang kebijakan dan program kerja yang terintegrasi dan berkelanjutan dalam ketiga aspek tersebut guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar & Meithiana Indrasari. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ammar Balbed, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 676-4703 .
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak & Bisnis*.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid Vol. I* , 1-34.
- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Desna Aromatica, Arip Rahman Sudrajat (2023). *Teori Organisasi Konsep, Struktur & Aplikasi*. Banyumas: CV. Amerta Media.
- Imam Machali, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Univeritas Islam Raden Fatah.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV PenaPersada, 1 – 160.
- Wehelmina Rumawas, S. M. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (UnsratPress).
- Umi Farida, Sri Hartono .(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UnMuh Ponorogo Press.
- Machmoed Effendhie (2021). *Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*. Jakarta: Asip 4209/.
- Eryana, A. I. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 1-20.
- Gebby N. Tamaka, I. T. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir. *Emba*.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* Yogyakarta: Laksana.Heru Kuncorowati, Y. E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap . *Optimal*, Vol. 19, No. 2 , 91-92.

- Jeli Nata Liyas, R. P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*-Volume 2, 1-10.
- Kevin J Pesik, J. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja . *Jurnal Emb*, 3936.
- Lipia Kosdianti, D. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1-10.
- Marnisah, Luis Dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: Cv. Aa. Rizky.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: PT Refika Aditama .
- Marbawi Adamy, S. M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, Dan Penelitian. Aceh: Unimal Press.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, Z. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Ikraith-Humaniora*, 18-26.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, Z. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir . *Ikraith - Humaniora*, Vol 2, No 2, Juli 2018, 19.
- Mellia Ridhoari Wp, D. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Factory 3 Bagian Cutting. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*.
- Mintarti Indartini, M. (2024). Analisis Data Kuantitatif . Jawa Tengah: Lakeisha
- Mohammad Hamzah, E. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Dunia. *Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja*.
- Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Novita Wahyu Setyawati, N. A., & Ningrum, E. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis : Fakultas Ekonomi Uniat*, 1-8.
- Priyatno, D. (2018) SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi.
- Rahadi, Dedi Rianto (2010), Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, Vol. 8, No. 2 , 1-9.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 1-23.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &. D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Analisis Perencanaan Pembelajaran Tematik, 73.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 251-262.
- Widiana, D. M. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Jawa Tengah: CV Pena Persada, 1 – 223

-
- Yanti Isbandiyah, S. R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara . *Jetish: Journal Of Education Technology Information Social Sciences And Health*, 756.
- Yeni Setiani, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawanpt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1-14.