

PENGARUH PELATIHAN, PERENCANAAN KARIR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

Oleh:

Andri Christian Siahaan ¹⁾

Sofiyon Matondang ²⁾

Marudut Sianturi ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

andri.christian33@gmail.com ¹⁾

sofiyanmatondang@gmail.com ²⁾

marudutsianturi000@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at finding the effect of training, career planning, and work discipline segmentally and simultaneously on employee performance at KPP Pratama Medan Timur. The population of this research is 102 employees working as staff employees (outside the Head of the Office, Head of Section, and Supervisor). The number of samples taken is 81 people using the Proportionate Stratified Random Sampling method. Data collection is using questionnaires, interviews, and documentation study while the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regressions, t test, F test, and the coefficient of determination. The results show that the better the employee training, the higher the performance; the better the employee career planning, the higher the performance; the better the work discipline, the higher the performance. The variables of training, career planning, and work discipline simultaneously have a significant effect on performance variables. The coefficient of determination Adjust R² is 0.969. This means that variations in employee performance can be described by training, career planning, and work discipline by 96.9%, while the remaining 3.1% is explained by other factors, such as organizational culture, compensation, and other factors.

Keywords: *Training, Career Planning, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja secara segmental dan serempak atas kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur. Populasi penelitian ini berjumlah 102 orang pegawai yang bekerja sebagai staf pegawai (di luar Kepala Kantor, Kepala Seksi, dan Supervisor). Jumlah sampel yang diambil yaitu 81 orang dengan menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik pelatihan pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Semakin baik perencanaan karir pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Semakin baik disiplin kerja maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Koefisien determinasi Adjust R² adalah sebesar 0,969. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dilukiskan oleh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja sebesar 96,9%, sedangkan sisanya 3,1% lagi dijelaskan oleh faktor-faktor lain, yaitu seperti budaya organisasi, kompensasi, dan faktor-faktor lainnya.

Kata kunci: *Pelatihan, Perencanaan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pajak khususnya KPP Pratama Medan Timur sebagai unit vertikal Kementerian Keuangan bertugas menghimpun penerimaan negara dari sektor pajak sebesar Rp 1.370.647.421.000 pada tahun 2020 dengan pegawai sejumlah 113 orang. Tugas tersebut harus dikerjakan oleh pegawai yang cakap sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Di dalam pra penelitian, peneliti memperoleh data realisasi penerimaan pajak tahun 2019 hanya mencapai 91,36%.

Menurut teori-teori manajemen SDM banyak faktor yang mengubah kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini peneliti hanya membahas tiga (faktor) yaitu pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja. Jumlah pegawai sebanyak 113 orang sedangkan jumlah seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak mencapai sekitar 40.000 orang menyebabkan tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan pelatihan yang sama. Pada Nilai Kinerja Organisasi (NKO), diketahui terjadi penurunan persentase pegawai yang memenuhi standar jam pelatihan yaitu tahun 2017 sebesar 120% menjadi 116,10% pada tahun 2018 dan 100% pada tahun 2019. Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan karir. Pegawai harus memiliki status kinerja S sebagai syarat mengikuti manajemen talenta dalam rangka kenaikan jabatan. Sedangkan pada tahun 2019 hanya ada 17 pegawai dari total 109 pegawai yang memperoleh status kinerja. Jumlah pegawai yang berhak mengikuti manajemen talenta untuk kenaikan jabatan relatif lebih sedikit (hanya 15% dari jumlah pegawai). Faktor lain yang dapat mengubah kinerja organisasi adalah disiplin kerja pegawai. Berdasarkan data ketertiban pegawai, diketahui jumlah kasus pegawai yang tidak berada di tempat tanpa alasan yang sah tahun 2018 sebanyak 2 kasus dan pada tahun 2019 meningkat

menjadi 8 kasus. Diperlukan disiplin kerja yang baik agar pegawai lebih produktif.

Berdasarkan permasalahan itu, peneliti ingin melihat seberapa besar faktor pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan, Perencanaan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Medan Timur”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Simamora (2019:339) kinerja adalah taraf penyelesaian tugas-tugas pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Rivai (2019:406) kinerja adalah aksi sebenarnya yang dilakukan pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan jabatannya dalam organisasi.

Pelatihan

Menurut Gomes (2013:197) pelatihan adalah aktivitas untuk meningkatkan kinerja atas pekerjaannya. Sedangkan menurut Simamora (2019:273) pelatihan adalah proses pembelajaran yang terdiri dari penerimaan kecakapan, ide, peraturan, atau sikap untuk menaikkan kinerja pegawai.

Perencanaan Karir

Menurut Sofyandi (2013:148) perencanaan karir adalah sebuah perencanaan tentang peluang seorang pegawai sebagai individu untuk menjalani proses kenaikan level jabatan sesuai persyaratan dan kompetensinya. Sedangkan menurut Mathis (2018:343) perencanaan karir berfokus pada pekerjaan dan pengenalan jalur karir yang membagikan perkembangan yang logis atas pegawai pada pekerjaan di organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah pemahaman dan

kesediaan untuk mengikuti ketentuan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:93) disiplin adalah tindakan manajemen untuk membagi antusiasme atas pelaksanaan standar organisasi yang merupakan upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan-pengetahuan, sikap, dan perbuatan pegawai sehingga memiliki niat untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi

Kerangka Teoritis

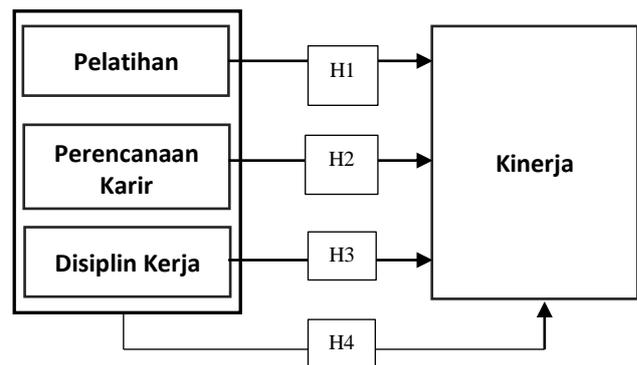
Jika sebuah organisasi menginginkan keunggulan melalui sumber daya manusia (SDM), maka wajib memuat konsep pelatihan secara kontinyu. Pelatihan dilakukan untuk mengatasi kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kompetensi pegawai. Pelatihan yang berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Di tengah pengabdianya pada organisasi, pegawai juga berhak untuk merencanakan karirnya khususnya dalam rangka kenaikan jabatan. Untuk itu pimpinan unit dapat menyiapkan peluang yang besar bagi pegawai untuk merencanakan karir termasuk mempersiapkan diri pegawai untuk naik jabatan. Perencanaan karir yang baik membuat pegawai memiliki sikap positif terhadap karir di masa depan. Sikap positif ini akan mendorong kinerja yang positif pula.

Kesempatan yang diberikan pimpinan untuk naik jabatan hendaknya disikapi pegawai dengan menunjukkan disiplin kerja yang baik pula. Pegawai yang disiplin yaitu pegawai yang bersedia dan memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ditetapkan termasuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang baik, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan nyata dari tata pemerintahan yang baik. Pengembangan SDM yang relevan meliputi pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Olahan Data, 2020

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur
- H2: Perencanaan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur
- H4: Pelatihan, Perencanaan Karir, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur

3. METODE PELAKSANAAN

Varibel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja (Y)
Kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai sesuai dengan jabatannya dalam organisasi dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja,

- pengetahuan pekerjaan, ketepatan waktu, dan kreativitas.
- b. Pelatihan (X1)
Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dipersiapkan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi pegawai atas pekerjaannya dengan indikator instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan.
 - c. Perencanaan Karir (X2)
Perencanaan karier adalah rancangan kesempatan seorang pegawai untuk mengenali dan meniti proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kompetensinya dengan indikator perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minta untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan
 - d. Disiplin Kerja (X3)
Disiplin kerja adalah kesadaran mengikuti peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dengan indikator tujuan dan kemampuan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai (tidak termasuk Kepala Kantor dan Kepala Seksi) sejumlah 102 pegawai. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 81 pegawai. Teknik penentuan sampel yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Studi Dokumentasi

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian statistik korelasional dengan analisis deskriptif.

Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Untuk menguji ketepatan kuesioner dalam menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

- b. Uji Reliabilitas
Untuk menguji akurasi dan konsistensi, dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama).

Uji instrumen dilakukan kepada 30 pegawai unit kerja sejenis yaitu pegawai KPP Pratama Medan Petisah.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Untuk mengetahui apakah nilai residual menyebar wajar atau tidak.
- b. Uji Heterokedastisitas
Model yang bagus harus memiliki varians yang sama (homokedastisitas).
- c. Uji Multikolinieritas
Untuk menguji apakah variabel bebas saling berhubungan. Model regresi yang baik yaitu tidak ada kolerasi antar variabel bebas (X).
- d. Uji Linearitas
Untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji Hipotesis

- a. Analisis Regresi Linear Berganda
Untuk mengetahui model regresi penelitian ini.
- b. Uji t (parsial)
Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja.
- c. Uji F (serempak)
Untuk mengetahui pengaruh pengaruh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.
- d. Koefisien determinasi (R^2)
Untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel terikat (kinerja).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan kepada 30 pegawai unit kerja

sejenis yaitu pegawai KPP Pratama Medan Petisah. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Kategori
1	Kinerja	0,717 ≤ r _{hitung} ≤ 0,978	0,361	valid
2	Pelatihan	0,601 ≤ r _{hitung} ≤ 0,967	0,361	Valid
3	Perencanaan Karir	0,676 ≤ r _{hitung} ≤ 0,980	0,361	Valid
4	Disiplin Kerja	0,676 ≤ r _{hitung} ≤ 0,980	0,361	valid

Sumber: Olahan Data, 2020

Nilai r_{hitung} dari tiap-tiap pernyataan kuesioner lebih tinggi dari r_{tabel} artinya kuesioner valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien reliabilitas	Kategori
1	Kinerja	0,961	0,6	reliabel
2	Pelatihan	0,925	0,6	reliabel
3	Perencanaan Karir	0,944	0,6	reliabel
4	Disiplin Kerja	0,944	0,6	reliabel

Sumber: Olahan Data, 2020

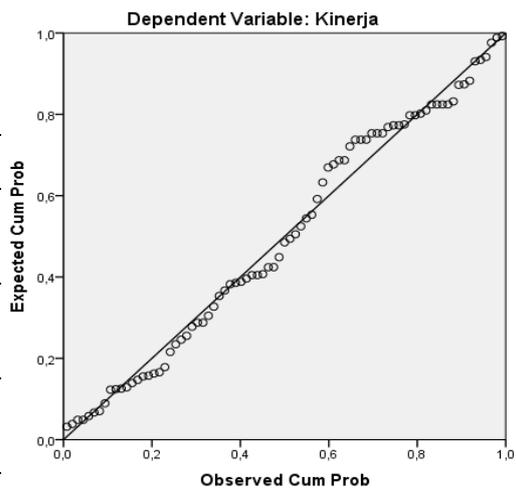
Nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari koefisien reliabilitas artinya seluruh pernyataan kuesioner reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS di atas diketahui bahwa data kuesioner yang digunakan valid dan reliabel sehingga layak maju ke langkah pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS, diketahui grafik Normal P-P Plot, Histogram, dan One Sample KS Test sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

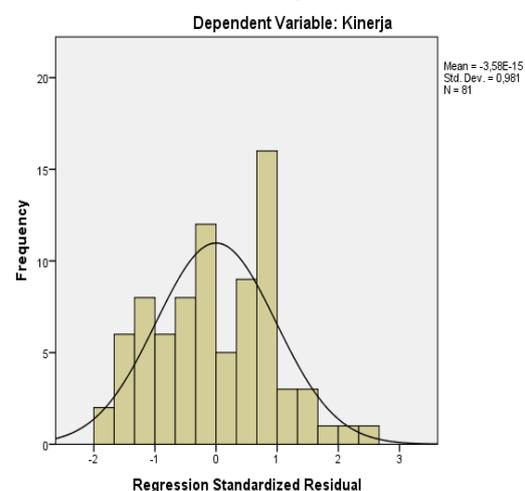


Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Olahan Data,2020

Pada grafik normal P-P Plot, terlihat bahwa data penelitian yang digambarkan dengan bulatan kecil berada di sekitar garis diagonal, artinya residual data berdistribusi normal.

Histogram



Gambar 3. Histogram

Sumber: Olahan Data,2020

Pada grafik histogram, terlihat bahwa grafik simetris, tidak menceng ke kanan atau ke kiri, artinya residual data berdistribusi normal. Hasil pengujian diperkuat dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,569 > sig α 0,05, artinya residual data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

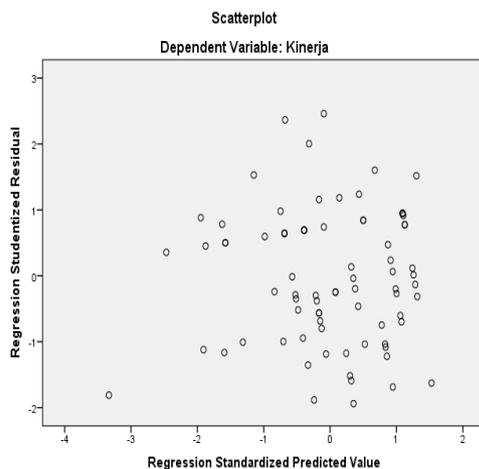
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,57536730
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,061
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,785
Asymp. Sig. (2-tailed)		,569

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Data,2020

b. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata dan posisi titik-titik data tidak berpola. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4. Scatterplot

Sumber: Olahan Data,2020

Uji heterokedastisitas dilengkapi dengan metode Glejser dengan hasil berupa tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser

Variabel	t	Sig
Pelatihan	-1,764	,082
Perencanaan Karir	,373	,710
Disiplin Kerja	,800	,426

Sumber: Olahan Data,2020

Pada metode Glejser, jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dan sebaliknya, jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui bahwa nilai Sig variabel pelatihan 0,082 > 0,05 dan nilai Sig variabel perencanaan karir 0,710 > 0,05 serta nilai Sig variabel disiplin kerja 0,426 > 0,05 disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Terdapat dua cara pengambilan keputusan yaitu melihat nilai Tolerance dan nilai VIF. Jika nilai Tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	,217	4,617
Perencanaan Karir	,155	6,453
Disiplin Kerja	,167	5,976

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji nilai Tolerance menunjukkan nilai lebih tinggi dari 0,10 artinya tidak ada gejala multikolinieritas. Pelatihan memiliki nilai Tolerance 0,217 dan perencanaan karir memiliki nilai Tolerance 0,155 serta disiplin kerja memiliki nilai Tolerance 0,167. Hasil uji nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 artinya tidak ada gejala multikolinieritas. Pelatihan memiliki nilai VIF 4,617 dan perencanaan karir memiliki nilai VIF 6,453 serta disiplin kerja memiliki nilai VIF 5,976. Artinya tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel bebasnya

d. Uji Linearitas

Jika nilai *Sig. deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai *Sig. deviation from linearity*

< 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>
Kinerja dengan Pelatihan	,174
Kinerja dengan Perencanaan Karir	,338
Kinerja dengan Disiplin Kerja	,257

Sumber: Olahan Data, 2020

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.
(Constant)	3,526		
Pelatihan	,241	,249	,000
Perencanaan Karir	,539	,573	,000
Disiplin Kerja	,191	,200	,000

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan umum pengaruh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3,526 + 0,241X_1 + 0,539X_2 + 0,191X_3$$

Keterangan:

- ✓ Nilai *intercept* sebesar 3,526 artinya apabila variabel X tidak memberikan kontribusi, maka secara rata-rata, variabel kinerja (Y) akan bernilai sebesar 3,526 satuan.
- ✓ Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,249, artinya apabila bobot pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, dan diasumsikan variabel bebas lain bernilai tetap, maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,249 satuan, dimana besar koefisien ini memiliki pengaruh signifikan karena nilai P-value pada kolom Sig. di bawah 5%.
- ✓ Nilai koefisien regresi perencanaan karir sebesar 0,573, artinya apabila bobot perencanaan karir meningkat sebesar 1 satuan maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,573 satuan, dimana besar koefisien ini memiliki pengaruh

signifikan karena nilai P-value di kolom Sig. di bawah 5%.

- ✓ Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,200, artinya apabila bobot disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka bobot kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,200 satuan, dimana besar koefisien ini memiliki pengaruh signifikan karena nilai P-value di kolom Sig. di bawah 5%.

b. Uji t (parsial)

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
Pelatihan	,249	5,870	,000
Perencanaan Karir	,573	11,429	,000
Disiplin Kerja	,200	4,149	,000

Sumber: Olahan Data, 2020

$$\text{Nilai } t \text{ tabel} = t (\alpha/2, n-k-1) = t (0,05/2, 81-3-1) = t (0,025, 77) = 1,99125$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui:

- ✓ Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan adalah sebesar 5,870 > 1,99125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 24,9%.
- ✓ Nilai t-hitung untuk variabel perencanaan karir adalah sebesar 11,429 > 1,99125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 57,3%.
- ✓ Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,149 > 1,99125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 20%.

c. Uji F (serempak)

Tabel 9. Hasil Uji F (Serempak)

Model	F	Sig.
Regression	829,862	,000

Sumber: Olahan Data, 2020

$$F \text{ tabel} = F (k; n-k) = F (3; 81-3) = F (3,78) = 2,72$$

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar 829,862 > F tabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 10. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985	,970	,969	,58647

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa:

- ✓ Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,985. Artinya, hubungan antara variabel bebas pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja dengan kinerja adalah kuat, karena nilai R mendekati 1.
- ✓ Koefisien determinasi Adjusted R^2 adalah sebesar 0,969. Artinya 96,9% variabel kinerja pegawai dapat digambarkan oleh pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja secara serempak, sedangkan sisanya 3,1% lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel budaya organisasi, kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Timur

Variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sulaefi (2017) dengan indikator yang relatif sama yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Timur

Variabel perencanaan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sany Maya Rachmatika (2015) dengan indikator yang relatif sama yaitu kebutuhan karir, dukungan perusahaan dalam bentuk moril, dukungan perusahaan dalam bentuk materil, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat, dan pengembangan tenaga kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Timur

Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Medan Timur. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Enjang Mya Afyati (2018) dengan indikator yang relatif sama yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman.

Pengaruh Pelatihan, Perencanaan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Medan Timur

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

5. SIMPULAN

1. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur. Semakin baik tingkat pelatihan bagi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.
2. Variabel perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur. Semakin baik tingkat perencanaan karir pegawai maka

kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur. Semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.
4. Variabel pelatihan, perencanaan karir, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur.

SARAN

1. KPP Pratama Medan Timur perlu memperbaiki pelatihan pegawai dengan cara memberikan pelatihan dengan materi yang up to date dengan kondisi saat ini dan memberikan pertimbangan dalam menyeleksi pegawai yang akan mengikuti pelatihan meliputi aspek masa kerja, posisi pegawai saat ini, dan kebutuhan organisasi di masa depan.
2. KPP Pratama Medan Timur perlu memperbaiki perencanaan karir pegawai dengan cara pimpinan atau atasan langsung memberikan arahan dan bimbingan bagi pegawai dalam menentukan pilihan – pilihan karir dalam seleksi promosi jabatan yang diikuti. Selain itu, perlu juga disiapkan career path atau jalur karir yang harus dilewati pegawai untuk mencapai posisi tertentu di organisasi.
3. KPP Pratama Medan Timur perlu memperbaiki disiplin kerja dengan cara meningkatkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai misalnya dengan mengadakan sharing session peraturan perpajakan terbaru maupun rapat-rapat pembinaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Azwar, Saifuddin .2012. Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Desseler, Gary .2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat.

Dillard .1985. : 24. Life Long Career Planning. Ohio : A Bell & Howell Co

Handoko, T. Hani .2014. Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia.BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P .2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Herman Sofyandi. Cetakan Kedua .2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Marwansyah .2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV

Mathis, R.L. & J.H. Jackson .2018. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Nawawi .2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Sedarmayanti .2016.

Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi).Bandung : PT. Refika Adiatama Simamora, Henry .2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sondang P. Siagian .2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono .2014. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung

Sunyoto, Danang .2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Veithzal Rivai .2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Winkel, W.S & Sri Hastuti .2006. Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan. Jakarta: PT. Grasindo.

Jurnal:

Afiati, Enjang Mya. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Program Studi Perbankan Syariah IAIN Salatiga.

Rachmatika, Sany Maya. 2015. Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Sianturi, Maria Elisabeth. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol

Medan. Program Studi Manajemen Universitas Sumatera Utara.

Rosmadi, Maskarto Lucky Nara .2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. Program Studi Manajemen STIE Kridatama Bandung

Sulaefi .2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan STPP Magelang. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.