

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan Di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto  
Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata  
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Disusun Oleh:**

**RIKA AFRIWAHYUNI**  
**NPM: 191000461201033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2023**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok)**

**RIKA AFRIWAHYUNI**  
**NPM.191000461201033**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Insan Cendekia Mandiri Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok). Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $Y = 10,514 + 0,242 (X_1) + 0,293 (X_2) + 0,250 (X_3) + e$ . Dari uji t yang dilakukan pada variabel  $X_1$  yakni pelatihan kerja dengan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,732 > 2,088$  yang artinya bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun pada variabel  $X_2$  yakni disiplin kerja diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,520 > 2,088$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan adapun pada variabel  $X_3$  yakni pengembangan karir diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $2,309 < 2,088$  yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis uji f diperoleh nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yakni  $25,258 > 2,98$  yang artinya bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti variabel independen pelatihan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 73,7%.

**Kata kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pengembangan Karir**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri mempunyai peranan penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi/ perusahaan. Berbagai organisasi, lembaga, perusahaan, dan instansi berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapat perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman, (Alim, 2021)

Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini karyawan pada suatu organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai sasaran yang mereka inginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu instansi atau organisasi, (Alim, 2021)

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna

meningkatkan keterampilan, kacakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan. Dengan dilaksanakannya pelatihan, diharapkan akan terbentuk potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya kesenjangan akan berkurang, (Alim, 2021)

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan yang digunakan untuk mendorong karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan

tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya, (Alim, 2021)

Kedisiplinan seseorang mempunyai peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Berkurangnya kesalahan kerja dan tercapainya target kerja adalah salah satu bukti bahwa pentingnya disiplin dalam bekerja di perusahaan tersebut. Suatu perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan pula kinerja pada perusahaan tersebut, sehingga tercipta kualitas-kualitas sumber daya manusia (SDM) unggul dan berkualitas. Mengingat hal tersebut tentunya dapat meningkatkan pula mutu dan kualitas dari perusahaan itu sendiri dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, (Faustyna & Jumani, 2017)

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif. Persaingan global dan perubahan kondisi perekonomian ini, membuat banyak perusahaan mengubah cara pandang mereka terhadap karir karyawan, (Faustyna & Jumani, 2017).

Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga. Ketika karier sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu

pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.

Kinerja karyawan adalah kualitas yang mengacu pada kuantitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan, kinerja karyawan berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerja sama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*Punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja, (Juliani & Nuridin, 2019)

Hasil dari kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para karyawan tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing - masing karyawan itu sendiri. Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya program pelatihan kerja bagi seluruh karyawan, terutama untuk karyawan yang baru masuk kerja mengingat karyawan baru belum memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan seseorang

karyawan dapat di ukur dengan tingkat kemampuan yang di miliknya yang merupakan salah satu proses pembelajaran dari keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaanya dimana tempat dia bekerja dan bidang pekerjaan yang dimiliki dengan proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan dalam mengambil penilaian atau keterampilan kualitas dengan kriteria atau standar tertentu karena seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi manusia dituntut untuk menciptakan sumber daya yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal dan berkualitas, (Juliani & Nuridin, 2019)

PT Insan Cendekia Mandiri Group merupakan salah satu perusahaan skala nasional yang bergerak di bidang penerbitan dan percetakan buku. Perusahaan ini terletak di nagari Koto Baru Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. PT Insan Cendekia Mandiri Group telah berdiri sejak tahun 2017 dan telah bergabung menjadi anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) serta telah dipercayai kiprahnya secara nasional. Perusahaan ini telah menerbitkan ribuan judul buku ber-ISBN yang terdaftar resmi di Perpustakaan Nasional yang berasal dari terbitan Dosen, Guru, Mahasiswa, dan Umum.

Berdasarkan pengamatan penulis pada objek penelitian, penulis menemukan hal-hal unik yang diterapkan di PT Insan Cendekia Mandiri Group. Pertama, rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh HRD PT Insan Cendekia Mandiri Group diperuntukan untuk semua lulusan S1 tanpa ada batasan jurusan tertentu. Kedua, karyawan pada perusahaan ini hampir tidak ada yang datang terlambat. Berdasarkan data yang penulis dapat, perusahaan ini menerapkan presensi secara digital yang dapat diakses di smartphone karyawan

dan menggunakan geolocation. Ketiga, pada perusahaan ini pengembangan karir sudah ada terlihat berdasarkan data jumlah karyawan dan jabatannya. Namun, prosedur peningkatan jenjang karir pada perusahaan tersebut belum jelas.

Ada hal yang lebih unik lagi yang penulis temukan yaitu perusahaan yang terletak bukan di ibukota kabupaten ataupun bukan di keramaian tetapi bisa berjalan dan eksis dalam bidang penerbitan dan percetakan buku. Adapun penulis yang menerbitkan buku di perusahaan ini berasal dari 34 provinsi di Indonesia baik dari kalangan dosen, guru, mahasiswa, dan umum. Dari permasalahan diatas akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia mandiri Group.

Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Di PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok)”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?

4. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah yang berhubungan antara judul proposal dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan tambahan perbandingan.

## 3. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama atau lanjutan serta sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

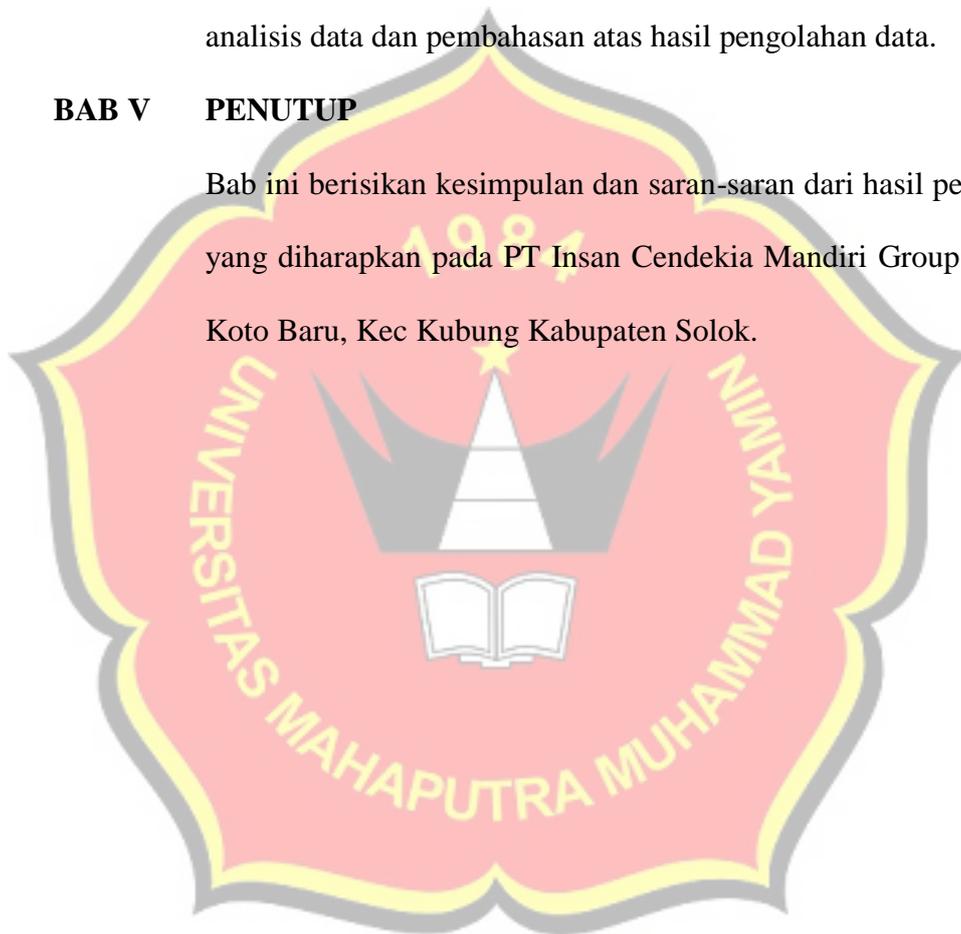
Dalam bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diharapkan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok.



## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai  $t_{hitung} 2,732 > t_{tabel} 2,088$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .
2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai  $t_{hitung} 2,520 > t_{tabel} 2,088$  dan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ .
3. Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai  $t_{hitung} 2,309 > t_{tabel} 2,088$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ .
4. Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 25,258  $> f_{tabel} 2,98$  dengan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ .
5. Hasil dari determinan  $R^2$  adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R Square sebesar 0,737 atau 73,7%. Hasil ini berarti variabel independen pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 73,7%

sedangkan sisanya sebesar 26,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, kompetensi, semangat kerja dan prestasi kerja.

6. Uji hipotesis uji f

Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan  $f_{hitung} 25,258 > f_{tabel} 2,98$  dengan nilai signifikasinya yaitu  $0,000 < 0,05$ .

**5.2. Saran**

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi bahwa Pelatihan Kerja karyawan, Disiplin Kerja karyawan dan Pengembangan Karir berdasarkan dari hasil penelitian telah signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok dapat meningkatkan Kinerja Karyawan agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir yang dimiliki.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, serta diharapkan peneliti dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan menggunakan metode penelitian lain sehingga dapat menambah atau memperkuat penelitian yang sejenis dengan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu Prasetyo Alamsyah, R. P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Intelektual , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi ). *January*.
- Alim, H. dan M. R. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*,
- Wahyu Sabri, Afni Yeni, S. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan ( studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok ).
- Vemil, Ida Nirwana, A. Y. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*.
- Egia Okta Syafitri, Esi Sriyanti, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pt . Lepen. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 96–109.
- DR. Kasmir, S.E, M. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 71–79.
- Juliani, I., & Nuridin, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Emsonic Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*,
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *Jurnal Emas*, 3(4), 245–258.
- Rosmadi, M. lucky nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 205–216.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Uhing, R. P. Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado Oleh. 3(1), 63–73.
- Wau, S. W., & Ferdinand T. Fau. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

## LAMPIRAN 1: Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibuk

Direktur Utama PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kecamatan Kubung Kabupaten Solok

Di Tempat

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Bersama surat ini saya sampaikan kepada Ibu, dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, maka dengan ini peneliti :

Nama : Rika Afriwahyuni

NIM : 191000461201033

Dengan hal tersebut diatas saya bermaksud untuk melakukan penelitian penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DI PT INSAN CENDEKIA MANDIRI GROUP NAGARI KOTO BARU, KEC KUBUNG KABUPATEN SOLOK)”**

Untuk itu, peneliti mohon partisipasi Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, sangat dimohonkan agar bapak/Ibuk dapat memberikan jawaban dengan lengkap. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibuk diucapkan terima kasih.

Solok, 7 Juni 2023

Hormat Saya

**Rika Afriwahyuni**

Peneliti