

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

HENNI VERA JUWITA
NPM. 2202120206



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HENNI VERA JUWITA
NPM. 2202120206

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HENNI VERA JUWITA
NPM. 2202120206

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 31 Januari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 49850710 201506 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Sekretaris

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Manajemen



Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan



HENNI VERA JUWITA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Henni Vera Juwita
NPM : 2202120206
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Februari 2026

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan



HENNI VERA JUWITA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan

arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

4. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak.,CA Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda (Zainal HM/Alm Chairuddin Idrus), Ibunda (Evidar/Siti Erlina) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Ayah mertua dan Ibu mertua telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Suami tercinta (Nazaruddin) dan anakku tersayang (Abang Mulkhan, Adek Andra, Cutda Uswa, Cutkak Amira, dan Cutbang Awi) yang telah memberikan doa, kasih sayang dan perhatian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga kandung saya (Iskandar/Hani Muslinda, Intan Pertiwi Evzan/sari Yulis, Iqbal Rizki Ananda, Dian Fitria/Anwar) yang telah memberikan doa, kasih sayang dan perhatian dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak ipar tersayang (Faisal Man/Dewi Sartika) yang telah membantu menjaga anak saya selama ini serta keponakan saya (ulfia Rahmi dan Elsa) yang sudah membantu saya selama saya berkuliah.
10. Serta teman-teman seperjuang dan teman-teman yang ada di Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 21 Januari 2026
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 11
2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3 Pelatihan	20
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	22
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan.....	23
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	24
2.1.4 Pengembangan Karir	25
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	25
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	27
2.1.4.3 Jenis-Jenis Pengembangan Karir.....	28
2.1.4.4 Indikator Pengembangan Karir	28
2.2 Penelitian Sebelumnya	29

2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.1.1 Tujuan Peneliatian	35
3.1.2 Jenis Penelitian	35
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	36
3.1.4 Horizon Waktu	36
3.1.5 Unit Analisis	37
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	38
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	40
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.6 Pengujian Data.....	42
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	42
3.6.2 Pengujian Reabilitas	42
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	43
3.7 Pengujian Hipotesis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1 Visi dan Misi	47
4.2 Hasil Penelitian	48
4.2.1 Karakteristik Responden	48
4.2.2 Pengujian Data	50
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	52
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	57
2.4.2.1 Uji Normalitas	57
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	58
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	59
4.2.5 Pengujian Hipotesis	60
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	64
4.3 Implikasi Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 3.4 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2 Usia Responden.....	49
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	50
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pelatihan	55
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	59
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner.....	73
Lamapiran II Tabulasi Data	76
Lamapiran III Output SPSS	78
Lamapiran IV Tabel r, Tabel t, Tabel F	92

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

HENNI VERA JUWITA
NPM :2202120206

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, S.E., MM
Pembimbing 2. Syamsidra, SE, M.Si, Ak.,CA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat kausalitas yakni bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Semakin disiplinnya para pegawai serta semakin baiknya pelatihan kerja pegawai dan semakin baik pengembangan karir yang dilakukan pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi pemerintahan memiliki peran strategis dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan daerah. Salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas pelayanan adalah kinerja pegawai sebagai ujung tombak pelaksanaan program dan kebijakan. Kinerja pegawai yang tinggi akan berkontribusi pada produktivitas kerja, kualitas layanan publik, serta pencapaian target-target pembangunan daerah. Namun, dalam praktiknya, berbagai instansi pemerintah seringkali menghadapi tantangan dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai

tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Maka instansi sangat memerlukan kedisiplinan yang akan meningkatkan kinerja pegawai semakin baik. Dimana menurut Rahmi dalam Khodariyah dan Guruh (2025:2858) berpendapat bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Dalam menciptakan kinerja yang baik instansi perlu memperhatikan disiplin kerja, pelatihan serta pengembangan karir dari seorang pegawai.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Jayanti dalam Ahaz dan Mahargiono (2024:4) disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah Pelatihan. Bagi pegawai pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan dalam suatu pekerjaan. Pemberian pelatihan

pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan tugas pegawai sehingga dapat meminimalisir waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan atau keahlian tertentu dan memperbaiki kinerja pegawai yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Menurut Setyowati dalam Harmen (2025:26) berpendapat bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kompetensi dan pelatihan kerja akan tetapi juga pada pengembangan karir pegawainya. Pengembangan karir merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja instansi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen Sumber daya manusia.

Pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga instansi dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Fattahullah Jurdi dalam Susanti dan Yulianti (2024:138) pengembangan karir adalah peningkatan penigkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang

diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya adalah perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat, seperti penguatan kelembagaan desa dan partisipasi masyarakat. Bidang mengendalikan penduduk, termasuk program kependudukan dan keluarga berencana. Serta bidang pemberdayaan perempuan, meliputi peningkatan peran, perlindungan, dan kesejahteraan perempuan. Dinas ini berperan dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta pembinaan dan pengawasan agar pembangunan sosial di Aceh Barat Daya berjalan inklusif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 20 Desember 2025 dengan melakukan pengamatan dan mewawancarai 10 pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya diketahui bahwa fenomena kinerja pegawai menunjukkan adanya kondisi yang belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hal ini terlihat dari masih bervariasinya capaian kinerja antar pegawai, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Beberapa program dan kegiatan yang dilaksanakan membutuhkan koordinasi lintas bidang serta ketepatan waktu yang tinggi, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan keterlambatan penyelesaian tugas dan kurangnya kesesuaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan.

Fenomena yang terjadi terkait dengan disiplin kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat dikatakan masih kurang baik karena masih ada beberapa orang pegawai yang sering masuk kerja terlambat, tetapi pulang sebelum jam kerja berakhir. Selain itu ada juga pegawai yang sering kali kurang mengoptimalkan jam kerja bahkan ada pegawai yang sering meninggalkan kantor ditengah-tengah jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Sementara itu, pelatihan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya telah dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kompetensi aparatur. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya berorientasi pada kebutuhan kompetensi jabatan.

Akibatnya, peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, khususnya dalam mendukung program pemberdayaan masyarakat dan perlindungan perempuan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang belum optimal.

Sedangkan fenomena yang terjadi terkait dengan pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya adalah yaitu kurangnya kerja sama dan kedisiplinan yang dimiliki pegawai masih relatif rendah, Kurangnya

prestasi yang diraih padahal prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir. Tidak adanya rasa ingin meningkatkan kemampuannya yang ada padahal kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya karir sudah ada.

Selain itu, masih kurangnya rasa ingin mengembangkan pengetahuan dan bertanya dengan yang lebih tau dengan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Selain itu ada pegawai yang sudah mengikuti proses pengembangan karir namun kinerjanya masih begitu-begitu saja atau tidak meningkat. Hal itulah yang menjadi pemicu karir pegawai yang kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang variabel kompensasi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam

menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai khususnya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Tasya dan Mahir dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:487) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi

Menurut Torang dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:57), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma,

standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Purnawati dalam Nadia dan Yulianto harinugroho (2024:25) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bkahi (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Sedangkan menurut Rahmi dalam Khodariyah dan Guruh (2025:2858) mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan dalam Awaliya dan Endratno (2023:280) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Keterampilan, pengetahuan, keahlian, dan kompetensi
Bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karna kurangnya keterampilan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Sumber daya yang tersedia
Yaitu faktor yang apabila sumberdaya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain-lain
3. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

4. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Kharismasyah dalam Putri Rahmawati dan Rachman (2024:207)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Sasaran
Memberikan rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai pegawai.
2. Standar
Perusahaan memberikan insentif atau tunjangan apabila seseorang pegawai dapat mencapai standar perusahaan.
3. Umpan balik
Memberikan informasi terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran dalam bekerja sesuai standar perusahaan.
4. Peluang
Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai jenjang karir.
5. Sarana
Ketersediaan sarana yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
6. Kompetensi
Memberikan pelatihan yang efektif bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
7. Motivasi
Keinginan yang muncul dalam diri karyawan dalam menciptakan semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini menggunakan indikator dari pendapat Fadel dalam Nadia dan Yulianto harinugroho (2024:27) menjelaskan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. **Kualitas kerja**
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas kerja**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Tanggung Jawab**
Kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.
4. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan aktivitas sesuai dengan peraturan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis yang akan mendorong para pegawai untuk mentaati berbagai peraturan tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia kedisiplinan pegawai berasal dari filsafah, bahwa manusia tidak ada yang sempurna, serta tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin yang baik akan menggambarkan besarnya tanggung jawab dari seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Syuhada dalam Nadia dan Yulianto Harinugroho (2024:27), disiplin kerja didefinisikan sebagai adanya suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga merupakan perasaan taat dan

patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin diri memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi, di mana melalui disiplin diri seorang pegawai dapat menghargai dirinya sendiri serta menghargai pegawai lainnya.

Menurut Jayanti dalam Ahaz dan Mahargiono (2024:4) disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Rivai dalam Lambi (2023:90) disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi, sebab denanadanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sinambela dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaannya yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen dalam Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024:450) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaannya yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan

harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.2.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Penerapan kedisiplinan kerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Sehendro dalam Wulandari dan Nurhayati (2023:52) bahwa tujuan dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai

Sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas

lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.

2. Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat.
Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
3. Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif.
Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
4. Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
5. Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja menurut pendapat Rivai dalam Lambi (2023:91) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplinan, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik
4. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

6. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyamaa.

7. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan dimana para peserta dilatih langsung ditempat bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta mengerjakan tugasnya yang sekarang, yang bertindak sebagai pelatih adalah pelatih formal, atasan langsung atau rekan sekerja yang lebih senior atau berpengalaman.

Menurut Widodo dalam Khodariyah dan Guruh. (2025:2858) pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang diberikan digunakan untuk mendukung dalam pelaksanaan tugas pengawasan sehingga dapat memberikan judgement yang memadai dan mendalam. pelatihan merupakan serangkaian

aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki professional di bidangnya.

Sedangkan menurut Simamora dalam Firdaus dan Wahyuni (2023:4) pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang diharapkan kinerja pegawai dapat lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Program pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan digunakan untuk menutupi GAP antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja.

Menurut Meldona yang dikutip dalam Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:997) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan

Menurut Setyowati dalam Harmen (2025:26) berpendapat bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai

fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Hendra dalam Waskito dan Bukhori (2023:206) antara lain:

1. Materi Program Yang Dibutuhkan
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode Yang Digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta Pelatihan
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir..

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Yuliana (2024:9) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

Sedangkan menurut Anwar Prabu dalam Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:998), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara

7. maksimal Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Saydam dalam Harmen (2025:26), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Pengetahuan
Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.
2. Kemampuan Berfikir
Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan dan tindakan. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.
3. Sikap
Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuat.
4. Kecakapan
Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi

personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan bentuk usaha melakukan peningkatan kemampuan kerja dari individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga instansi dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Fattahullah Jurdi dalam Susanti dan Yulianti (2024:138) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Aminah, Khotimah dan Irawan (2024:221) mengemukakan bahwa pengembangan karier sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka untuk mencapaikarier yang diinginkan. pengembangan karier merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

Menurut Busro dalam Nurhidayanti dan Jaya (2024:192) pengembangan Karir merupakan proses peningkatan supaya memacu dirinya memberikan hasil terbaik ketika bekerja serta meningkatkan kompetensi/keterampilan untuk

membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi serta seluruh tanggung jawab pekerjaannya. Pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi atau instansi pasti mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik sehingga pengembangan karir membutuhkan dukungan dari kedua belah pihak yakni organisasi atau perusahaan dan pegawai.

Menurut Kadarisman dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34) pengembangan karir adalah proses dan aktivitas dalam menyiapkan pegawai untuk meraih jabatan dalam organisasi dimasa depan. Definisi ini mengartikan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas berkepanjangan dan berkelanjutan yang bermanfaat bagi keberhasilan karir seseorang. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir yang sesuai dengan rencana karir yang mereka miliki di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara dalam Ramadhani, Apriyanti dan Murniyati (2023:26), mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir merupakan langkah yang digunakan untuk menciptakan karakter dari seorang pegawai yang dibutuhkan oleh instansi dalam usahanya untuk mencapai target

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan status yang dialami oleh karyawan melalui jalur karir yang ada guna mencapai rencana karir nya dan suatu

usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan pada masa mendatang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai dalam Yolinda dan Marlius (2023:188) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.
2. Eksposur
Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.
3. Jaringan kerja
Jaringan kerja berarti perolehan *eksposur* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
4. Kesetiaan terhadap organisasi
Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
5. Pembimbing dan sponsor
Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Jayanti dalam Aminah, Khotimah dan Irawan (2024:222)

mengemukakan beberapa tujuan pengembangan karir sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian individu dan perusahaan. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja baik untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu dapat tercapai.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan dapat merencanakan karir pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir dapat membentuk menyadarkan pegawai atas kemampuan untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara yang dapat menciptakan pegawai untuk menjadi lebih bermental sehat.

2.1.4.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Indrasari dalam Enggowa, Rompas

dan Plangiten (2023:34) menjelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Pengalaman kerja
Merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.
3. Kesempatan untuk Tumbuh
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

4. Dukungan Manajemen
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer
5. Pelatihan Kerja
Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Susanti dan Yulianti (2024) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini dilakukan oleh Mahdavikia, Nugroho dan Wibawa (2024) dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan

variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Penelitian ini dilakukan oleh Ramadhan Sari dan Puspitorini (2025) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,399, sedangkan pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi dengan koefisien sebesar 0,361.

Penelitian ini dilakukan oleh Ramadhan dan Wahyu (2025) dengan judul pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo.

Penelitian ini dilakukan oleh Butar-Butar, Pasaribu dan Tanjung (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai sebesar. Lain halnya dengan variabel pelatihan yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera utara.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Susanti dan Yulianti (2024)	Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan	– Variabel independen (Pelatihan dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Mahdavia, Nugroho dan Wibawa (2024)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	– Variabel independen (Pelatihan dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

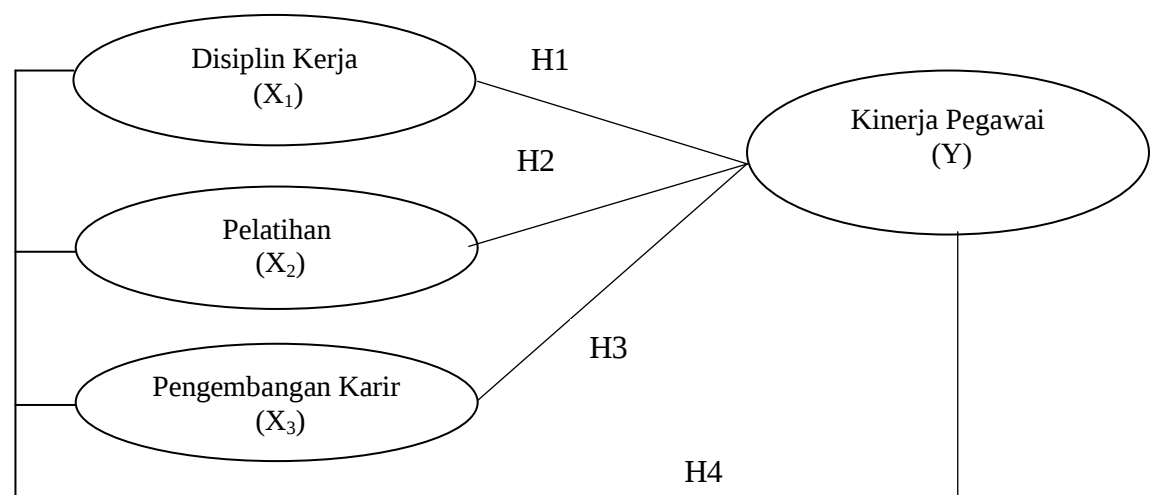
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Ramadhan Sari dan Puspitorini (2025)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.	– Variabel independen (disiplin kerja dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. Ramadhan dan Wahyu (2025)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di KPP Pratama Surabaya Mulyorejo	– Variabel independen (pelatihan, pengembangan karir dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera utara. Butar-Butar, Pasaribu dan Tanjung (2022)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar. Variabel pelatihan yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat di Medan Sumatera utara	– Variabel independen (disiplin kerja dan pelatihan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel motivasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

Sumber: Data diolah (2026)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Ramadhan dan Wahyu (2025)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H2: Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

- H3: Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang

menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi *cross sectional* yaitu pengumpulan data hanya sekali dikumpulkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2025 sampai selesai dimulai dengan pengajuan judul proposal sampai dengan ujian komprehensif. Berikut tabel proses kegiatan penelitian;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2025	November 2025	Desember 2026	januari 2026
Pengajuan Judul Proposal				
Survei awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pembagian Kuisioner				
Penyusunan Skripsi				
Sidang				

Sumber: Data diolah (2026)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 48 orang yang merupakan pegawai keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau

kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat

kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas disiplin kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Purnawati dalam Nadia dan Yulianto Harinugroho (2024:25)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab. 4. Ketepatan Waktu 5. Efektivitas Fadel dalam Nadia dan Yulianto Harinugroho (2024:27)	Likert	A1-A5
2.	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dalam Lambi (2023:90)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukum 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan. Rivai dalam Lambi (2023:91)	Likert	B1-B7
3.	Pelatihan (X_2)	pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Setyowati dalam Harmen (2025:26)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan berfikir 3. Sikap 4. Kecapakan Saydam dalam Harmen (2025:26)	Likert	C1-C4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Pengembangan Karir (X_3)	Pengembangan karir adalah proses dan aktivitas dalam menyiapkan pegawai untuk meraih jabatan dalam organisasi dimasa depan. Definisi ini mengartikan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas berkepanjangan dan berkelanjutan yang bermanfaat bagi keberhasilan karir seseorang. Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34)	1. Kemampuan kerja 2. Pengalaman kerja 3. Kesempatan untuk tumbuh 4. Dukungan manajemen 5. Pelatihan kerja Indrasari dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34)	Likert	D1-D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Pelatihan
X_3	= Pengembangan Karir
b_1, b_2 dan b_3	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan

Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan berada di wilayah administratif Kabupaten Aceh Barat Daya. Kabupaten ini terletak di pesisir barat daya Aceh dan berbatasan dengan beberapa kabupaten/kota lain di Aceh. Sebagai salah satu instansi pemerintah daerah, dinas ini berada di pusat pemerintahan kabupaten. Lokasi kantornya strategis, dekat dengan pusat pemerintahan daerah, fasilitas pelayanan publik, dan mudah dijangkau oleh masyarakat setempat serta pihak eksternal yang membutuhkan layanan atau informasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sosial di tingkat daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat, pengendalian pertumbuhan penduduk, serta peningkatan peran dan perlindungan perempuan. Melalui berbagai program dan kegiatan, dinas ini berupaya meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat, mewujudkan pengelolaan kependudukan yang seimbang, serta mendorong

kesetaraan dan pemberdayaan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Keberadaan dinas ini menjadi penting sebagai ujung tombak pemerintah daerah dalam menciptakan masyarakat yang berdaya, sejahtera, dan berkeadilan

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya

Adapun visi dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu “Bersama kita wujudkan Aceh Barat Daya yang sejahtera dan islami.” Visi ini menggambarkan arah jangka panjang lembaga dalam mendukung pembangunan daerah dengan menekankan kesejahteraan masyarakat secara sosial dan religius.

Sedangkan misi dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu:

1. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat melalui program pelatihan, fasilitasi kelembagaan, dan aktivitas peningkatan kapasitas masyarakat.
2. Melaksanakan pengendalian penduduk yang efektif, termasuk melalui penyuluhan dan program keluarga berencana yang merata dan berkualitas.
3. Mendorong pemberdayaan perempuan agar memiliki peran yang setara dan mendapatkan perlindungan dari berbagai bentuk diskriminasi dan kekerasan.

4. Meningkatkan pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan berbasis kebutuhan masyarakat untuk menyokong kesejahteraan sosial.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 48 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	23	47.9
2	Wanita	25	52.1
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 23 orang responden (47,9%) dan wanita sebanyak 25 orang responden (52,1%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	5	10.4
2	26-35 Tahun	15	31.2
3	36-45 Tahun	20	41.7
4	≥ 46 Tahun	8	16.7
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 5 orang (10,4%), 26-35 tahun sebanyak 15 orang (31,2%), 36-45 tahun sebanyak 20 orang (41.7%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 8 orang (16.7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	14	29.2
3	Diploma	5	10.4
4	Sarjana	27	56.2
5	Pasca Sarjana	2	4.2
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 14 orang (29,2%), yang berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (10,4%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 27 orang (56,2%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang (4,2%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	5	10.4
2	6-10 Tahun	20	41.7
3	11-15 Tahun	8	16.7
4	≥ 16 Tahun	15	31.2
Jumlah		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 3 orang (10,4%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 20 orang (41,7%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 8 orang (16,7%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 15 orang (31,2%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=48)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0.625	0,284	Valid
2		Kuantitas	0.875	0,284	Valid
3		Tanggung Jawab.	0.625	0,284	Valid
4		Ketepatan Waktu	0.718	0,284	Valid
5		Efektivitas	0.759	0,284	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=48)	Hasil Uji
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Tujuan dan kemampuan	0.569	0,284	Valid
2		Teladan pimpinan	0.794	0,284	Valid
3		Balas jasa	0.385	0,284	Valid
4		Pengawasan melekat	0.643	0,284	Valid
5		Sanksi hokum	0.730	0,284	Valid
6		Ketegasan	0.376	0,284	Valid
7		Hubungan kemanusiaan	0.322	0,284	Valid
1	Pelatihan (X ₂)	Pengetahuan	0.764	0,284	Valid
2		Kemampuan berifikir	0.798	0,284	Valid
3		Sikap	0.676	0,284	Valid
4		Kecapakan	0.410	0,284	Valid
1	Pengembangan Karir (X ₃)	Kemampuan kerja	0.677	0,284	Valid
2		Pengalaman kerja	0.618	0,284	Valid
3		Kesempatan untuk tumbuh	0.746	0,284	Valid
4		Dukungan manajemen	0.514	0,284	Valid
5		Pelatihan kerja	0.569	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,284) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,733	0,60	Handal
Pelatihan (X ₂)	0,829	0,60	Handal
Pengembangan Karir (X ₃)	0,826	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,880	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,733, pelatihan (X_2) dengan nilai 0,829, pengembangan karir (X_3) dengan nilai 0,826 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,880. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	29	60.4	18	37.5	1	2.1	0	0	0	0	4,58
2	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.	25	52.1	15	31.3	8	16.7	0	0	0	0	4,35
3	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya	29	60.4	18	37.5	1	2.1	0	0	0	0	4,58
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	25	52.1	16	33.3	7	14.6	0	0	0	0	4,38

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Saya mampu mencapai tujuan kerja dengan cara yang efisien	21	43.8	19	39.6	8	16.7	0	0	0	0	4,27
Nilai Rerata												4,43

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,58(5) yang berarti sangat setuju, beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,58(5) yang berarti sangat setuju, saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya mampu mencapai tujuan kerja dengan cara yang efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,43(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	29	60.4	18	37.5	1	2.1	0	0	0	0	4,58
2	Pimpinan memberikan contoh disiplin kerja yang	25	52.1	15	31.3	8	16.7	0	0	0	0	4,35

No	Disiplin Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	baik kepada pegawai											
3	Pemberian insentif atau penghargaan mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin	23	47.9	20	41.7	5	10.4	0	0	0	0	4,38
4	Pengawasan yang dilakukan membantu meningkatkan kedisiplinan kerja	25	52.1	16	33.3	7	14.6	0	0	0	0	4,38
5	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai	21	43.8	19	39.6	8	16.7	0	0	0	0	4,27
6	Ketegasan pimpinan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.	18	37.5	19	39.6	11	22.9	0	0	0	0	4,15
7	Lingkungan kerja yang harmonis mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin	19	39.6	28	58.3	1	2.1	0	0	0	0	4,38
	Nilai Rerata											4,35

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,58(5) yang berarti sangat setuju, pimpinan memberikan contoh disiplin kerja yang baik kepada pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju, pemberian insentif atau penghargaan mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, pengawasan yang dilakukan membantu meningkatkan kedisiplinan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, ketegasan pimpinan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, lingkungan

kerja yang harmonis mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,35(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pelatihan yang saya ikuti menambah pengetahuan saya tentang pekerjaan	28	58.3	14	29.2	6	12.5	0	0	0	0	4,46
2	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.	23	47.9	18	37.5	7	14.6	0	0	0	0	4,33
3	Pelatihan membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab	20	41.7	19	39.6	9	18.8	0	0	0	0	4,23
4	Saya menjadi lebih terampil dalam menggunakan peralatan atau teknologi kerja setelah pelatihan	16	33.3	28	58.3	4	8.3	0	0	0	0	4,25
	Nilai Rerata											4,31

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu dengan pelatihan yang saya ikuti menambah pengetahuan saya tentang pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah diperoleh jawaban rata-

rata 4,33(4) yang berarti setuju, pelatihan membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, saya menjadi lebih terampil dalam menggunakan peralatan atau teknologi kerja setelah pelatihan diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor	26	54.2	16	33.3	6	12.5	0	0	0	0	4,42
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam pengembangan karier saya	20	41.7	22	45.8	6	12.5	0	0	0	0	4,29
3	Pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir	24	50.0	16	33.3	8	16.7	0	0	0	0	4,33
4	Pimpinan memberikan dukungan terhadap pengembangan karier pegawai	22	45.8	17	35.4	9	18.8	0	0	0	0	4,27
5	Pelatihan kerja membantu saya mempersiapkan diri untuk jenjang karir yang lebih tinggi	16	33.3	28	58.3	4	8.3	0	0	0	0	4,25
	Nilai Rerata											4,31

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

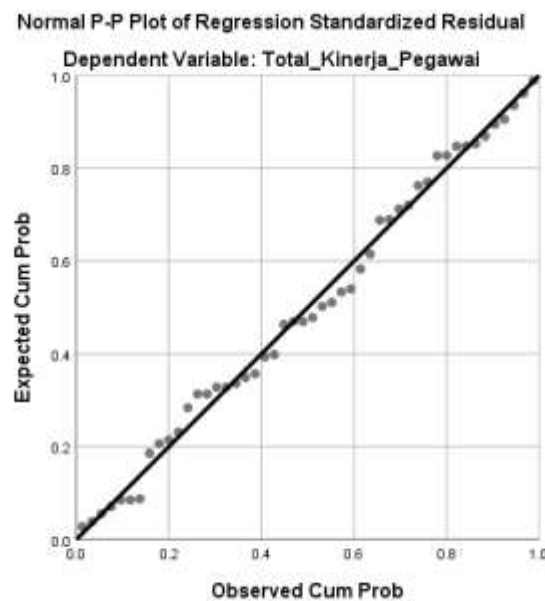
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju, pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam pengembangan karier saya diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pimpinan memberikan dukungan terhadap pengembangan karier pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, pelatihan kerja membantu saya mempersiapkan diri untuk jenjang karier yang lebih tinggi diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,31(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2026)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Disiplin_Kerja	.735	1.360
	Total_Pelatihan	.259	3.866
	Total_Pengembangan_Karir	.262	3.818

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

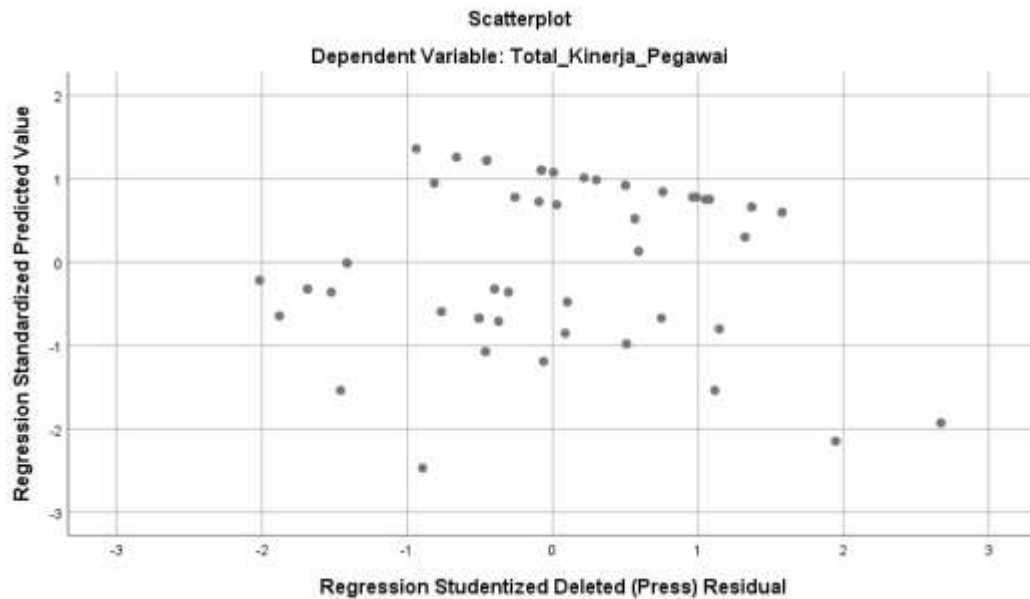
Sumber : Hasil penelitian (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2026)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.320	1.318		2.519
	Total_Disiplin_Kerja	0.918	0.048	0.992	19.246
	Total_Pelatihan	0.238	0.105	0.197	2.272
	Total_Pengembangan_Karir	0.307	0.088	0.302	3.496

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,320 + 0,918X_1 + 0,238X_2 + 0,307X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 3,320$

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 3,320.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,918$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,918. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,918 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,238$

Pelatihan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,238.

Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,238 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,307$

Pengembangan karir (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,307. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 satuan

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (19,246) > t_{tabel} (2,015)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Pelatihan (X_2)

Pada variable pelatihan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,272) > t_{tabel} (2,015)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

c. Pengembangan Karir (X_3)

Pada variable pengembangan karir (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,496) > t_{tabel} (2,015)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengembangan karir (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh disiplin

kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.184	3	108.061	155.981	0.000 ^b
	Residual	30.483	44	0.693		
	Total	354.667	47			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Disiplin_Kerja, Total_Pelatihan

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $155,981 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,816 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.908	.832

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Disiplin_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2026)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,956. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,908 atau 90,8%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 90,8%, sedangkan 9,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan fasilitas.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pihak instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pertama, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penegakan aturan kerja yang konsisten, keteladanan pimpinan, pengawasan yang efektif, serta penerapan sanksi dan penghargaan secara adil. Dengan terciptanya budaya disiplin yang kuat, pegawai akan lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan fokus dalam menyelesaikan tugas.

Kedua, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya bagi dinas untuk menyelenggarakan program pelatihan secara berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan yang tepat akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai sehingga mereka lebih cakap dan profesional dalam menjalankan tugas.

Ketiga, pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kesempatan untuk berkembang, dukungan pimpinan, serta kejelasan jenjang karir dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang jelas dan adil, pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin, pelatihan dan pengembangan karir. Semakin disiplin para pegawai serta semakin baiknya pelatihan kerja pegawai dan semakin baik pengembangan karir yang dilakukan pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas perlu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien melalui penyederhanaan prosedur kerja, pemanfaatan teknologi, serta pembagian tugas yang lebih proporsional. Hal ini diharapkan dapat membantu pegawai mencapai target kerja dengan cara yang lebih cepat dan tepat.
2. Bagi kepala Dinas diharapkan lebih tegas dan konsisten dalam menerapkan aturan kerja, baik dalam pemberian sanksi maupun penghargaan. Ketegasan yang adil dan transparan akan membentuk budaya disiplin yang lebih kuat di lingkungan kerja.
3. Bagi kepala Dinas agar dapat memperhatikan pelatihan pegawai agar materi pelatihan sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja, etika, dan tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih menyeluruh terhadap perilaku kerja.
4. Bagi kepala Dinas Dinas perlu mengaitkan program pelatihan dengan sistem pengembangan karir secara lebih jelas, misalnya dengan menjadikan pelatihan tertentu sebagai syarat kenaikan jabatan atau promosi. Hal ini akan meningkatkan motivasi pegawai untuk mengembangkan diri dan mempersiapkan karier yang lebih baik.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahaz, A., & Mahargiono, P. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kjpp Mushofah Mono Igfirly Dan Rekan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(9). 1-12
- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219-237.
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278-287.
- Butar-Butar, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 204-218.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 29-39.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, H. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatann Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Manajemen Bisnis Ekonomi Kewirausahaan*, 1(1), 23-34.
- Khodariyah, N., & Guruh, M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2855-2866.

- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 88-97.
- Nadia, S., & Yulianto Harinugroho, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY. *JMMU: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum*, 1(1), 24-32.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 56-65.
- Nurhidayanti, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung):(Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 191-200.
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Al Ardi, N. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 483-491.
- Putri, N. V., Rahmawati, R., Rachman, S. H., & Arianto, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 4(3), 202-213
- Rahmadhan, W., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Mulyorejo. *Journal of Syntax Literate*, 10(3).
- Ramadhan, F. N., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 489-497
- Ramadhani, H. F., Apriyanti, A., & Murniyati, D. (2023, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 5).

Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Susanti, R., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 135-145.

Waskito, L. L., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt. Mentari indonesia jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201-216

Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pengendalian Penduduk dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Aceh Barat Daya

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ ≤3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun
7. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN I KUESIONER

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
3	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
5	Saya mampu mencapai tujuan kerja dengan cara yang efisien					

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2	Pimpinan memberikan contoh disiplin kerja yang baik kepada pegawai					
3	Pemberian insentif atau penghargaan mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin					
4	Pengawasan yang dilakukan membantu meningkatkan kedisiplinan kerja					
5	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai					
6	Ketegasan pimpinan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.					
7	Lingkungan kerja yang harmonis mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin					

C. Pelatihan (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan yang saya ikuti menambah pengetahuan saya tentang pekerjaan					
2	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.					
3	Pelatihan membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab					
4	Saya menjadi lebih terampil dalam menggunakan peralatan atau teknologi kerja setelah pelatihan					

LAMPIRAN I KUESIONER

D. Pengembangan Karir (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam pengembangan karier saya					
3	Pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir					
4.	Pimpinan memberikan dukungan terhadap pengembangan karier pegawai					
5	Pelatihan kerja membantu saya mempersiapkan diri untuk jenjang karier yang lebih tinggi					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)						Disiplin Kerja (X1)								Pelatihan (X2)					Pengembangan Karir (X3)					
	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3
1	4	5	4	4	4	21	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	4	3	18	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	3	4	14	4	3	3	4	4	18
3	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	4	5	32	5	5	5	4	19	5	4	5	3	4	21
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	13	3	4	3	3	4	17
6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	19	5	5	5	4	4	23
7	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	3	5	4	28	3	3	3	4	13	4	5	3	5	4	21
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	3	5	31	4	4	4	4	16	5	3	4	5	4	21
10	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	5	4	33	5	4	5	4	18	5	5	5	4	4	23
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	19
12	5	3	5	3	3	19	5	3	4	3	3	3	5	26	3	3	3	4	13	4	3	3	4	4	18
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	17	4	4	4	3	5	20
15	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
16	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	3	5	4	28	3	3	3	4	13	3	5	3	5	4	20
17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21
18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	4	32	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	23
19	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	4	4	30	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)						Disiplin Kerja (X1)								Pelatihan (X2)					Pengembangan Karir (X3)					
	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3
23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	4	32	5	5	5	3	18	5	3	5	4	3	20
25	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	4	5	26	3	3	3	4	13	3	4	3	4	4	18
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	3	14	4	3	4	3	3	17
29	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	5	3	17	5	4	4	4	3	20
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	5	19	5	5	5	3	5	23
31	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	4	3	28	5	4	4	4	17	3	4	3	3	4	17
33	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	5	5	4	32	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
34	5	3	5	3	3	19	5	3	3	3	3	3	5	25	5	5	5	4	19	5	4	5	5	4	23
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	5	28	5	4	5	4	18	5	4	4	5	4	22
36	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	5	4	33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23
39	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	3	5	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	24
40	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	3	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21
42	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)						Disiplin Kerja (X1)								Pelatihan (X2)					Pengembangan Karir (X3)						
	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
45	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	
46	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	3	4	31	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	18	
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	
48	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	3	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
Kinerja_Pegawai_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.882	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	17.58	5.652	.625	.875
Kinerja_Pegawai_P2	17.81	4.241	.875	.811
Kinerja_Pegawai_P3	17.58	5.652	.625	.875
Kinerja_Pegawai_P4	17.79	4.722	.718	.854
Kinerja_Pegawai_P5	17.90	4.606	.759	.843

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4
Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6 Disiplin_Kerja_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.708	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	25.90	6.904	.569	.682
Disiplin_Kerja_P2	26.12	5.431	.794	.604
Disiplin_Kerja_P3	26.10	6.989	.385	.716
Disiplin_Kerja_P4	26.10	5.968	.643	.650
Disiplin_Kerja_P5	26.21	5.700	.730	.625
Disiplin_Kerja_P6	26.33	7.078	.376	.746
Disiplin_Kerja_P7	26.10	9.244	.322	.812

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.823	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_P1	12.81	2.836	.764	.733
Pelatihan_P2	12.94	2.741	.798	.715
Pelatihan_P3	13.04	2.892	.676	.776
Pelatihan_P4	13.02	3.851	.410	.878

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2
Pengembangan_Karir_P3
Pengembangan_Karir_P4 Pengembangan_Karir_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan_Karir_P1	17.15	4.723	.677	.774
Pengembangan_Karir_P2	17.27	4.968	.618	.792
Pengembangan_Karir_P3	17.23	4.393	.746	.752
Pengembangan_Karir_P4	17.29	4.977	.514	.825
Pengembangan_Karir_P5	17.31	5.368	.569	.806

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
    Kinerja_Pegawai_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frekuensi

		Statistics				
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.35	4.58	4.38	4.27
Std. Deviation		.539	.758	.539	.733	.736
Sum		220	209	220	210	205

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	18	37.5	37.5	39.6
	5	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kinerja_Pegawai_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.7	16.7	16.7
	4	15	31.3	31.3	47.9
	5	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	18	37.5	37.5	39.6
	5	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.6	14.6	14.6
	4	16	33.3	33.3	47.9
	5	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.7	16.7	16.7
	4	19	39.6	39.6	56.3
	5	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4
Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6 Disiplin_Kerja_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequencies

		Statistics						
		Disiplin_K erja_P1	Disiplin_K erja_P2	Disiplin_K erja_P3	Disiplin_K erja_P4	Disiplin_K erja_P5	Disiplin_K erja_P6	Disiplin_K erja_P7
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.58	4.35	4.38	4.38	4.27	4.15	4.38
Std. Deviation		.539	.758	.672	.733	.736	.772	.531
Sum		220	209	210	210	205	199	210

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	18	37.5	37.5	39.6
	5	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.7	16.7	16.7
	4	15	31.3	31.3	47.9
	5	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.4	10.4	10.4
	4	20	41.7	41.7	52.1
	5	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.6	14.6	14.6
	4	16	33.3	33.3	47.9
	5	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.7	16.7	16.7
	4	19	39.6	39.6	56.3
	5	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.9	22.9	22.9
	4	19	39.6	39.6	62.5
	5	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	28	58.3	58.3	60.4
	5	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3
Pelatihan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics			
		Pelatihan P1	Pelatihan P2	Pelatihan P3	Pelatihan P4
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.46	4.33	4.23	4.25
Std. Deviation		.713	.724	.751	.601
Sum		214	208	203	204

Frequency Table

		Pelatihan_P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.5	12.5	12.5
	4	14	29.2	29.2	41.7
	5	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Pelatihan_P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.6	14.6	14.6
	4	18	37.5	37.5	52.1
	5	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pelatihan_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.8	18.8	18.8
	4	19	39.6	39.6	58.3
	5	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pelatihan_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	28	58.3	58.3	66.7
	5	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2
Pengembangan_Karir_P3
    Pengembangan_Karir_P4 Pengembangan_Karir_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics						
		Pengembangan Karir_P1	Pengembangan Karir_P2	Pengembangan Karir_P3	Pengembangan Karir_P4	Pengembangan Karir_P5
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.29	4.33	4.27	4.25
Std. Deviation		.710	.683	.753	.765	.601
Sum		212	206	208	205	204

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Pengembangan_Karir_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.5	12.5	12.5
	4	16	33.3	33.3	45.8
	5	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pengembangan_Karir_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.5	12.5	12.5
	4	22	45.8	45.8	58.3
	5	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pengembangan_Karir_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.7	16.7	16.7
	4	16	33.3	33.3	50.0
	5	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pengembangan_Karir_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.8	18.8	18.8
	4	17	35.4	35.4	54.2
	5	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengembangan_Karir_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.3	8.3	8.3
	4	28	58.3	58.3	66.7
	5	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Disiplin_Kerja Total_Pelatihan
  Total_Pengembangan_Karir
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.908	.832

a. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Disiplin_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.184	3	108.061	155.981	.000 ^b
	Residual	30.483	44	.693		
	Total	354.667	47			

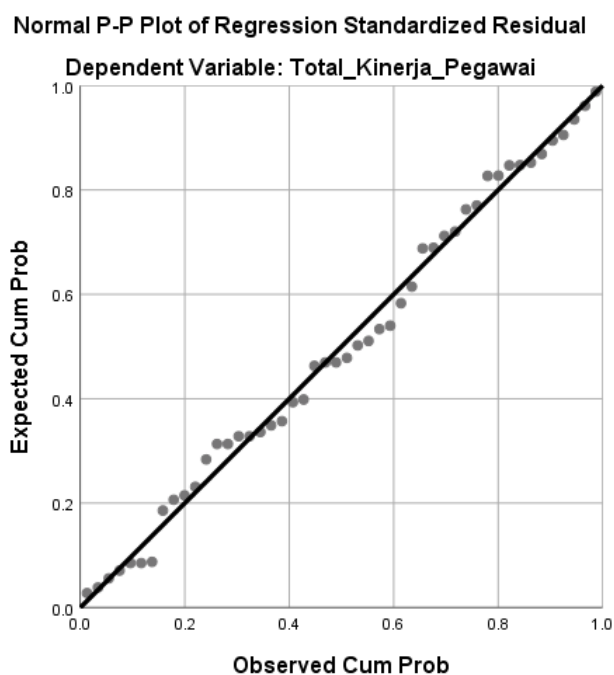
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Pengembangan_Karir, Total_Disiplin_Kerja, Total_Pelatihan

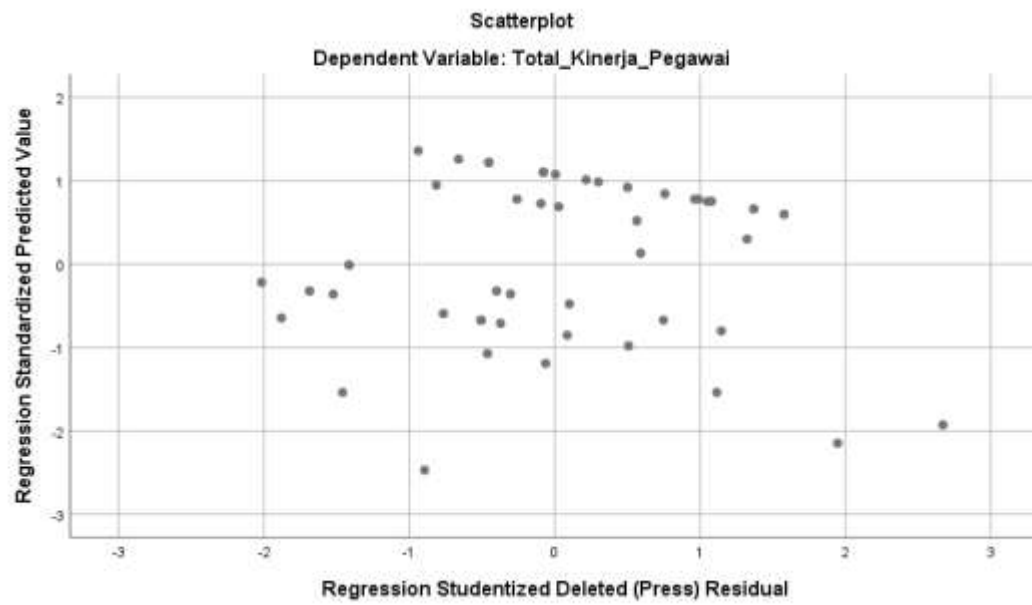
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.320	1.318		2.519	.015		
Total_Disiplin_Kerja	.918	.048	.992	19.246	.000	.735	1.360
Total_Pelatihan	.238	.105	.197	2.272	.028	.259	3.866
Total_Pengembangan_Karir	.307	.088	.302	3.496	.001	.262	3.818

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI