

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

YUNITA ANANDA
NPM: 2002120069



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, 27 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

YUNITA ANANDA
NPM : 2002120069

Dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 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, 27 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

YUNITA ANANDA
NPM : 2002120069

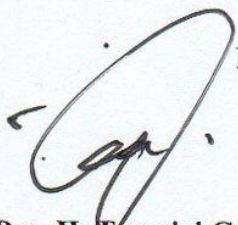
Dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA , DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH**

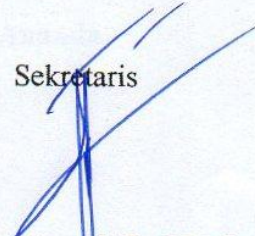
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 13 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


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

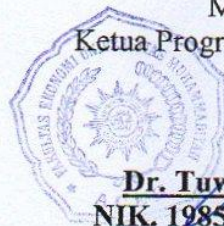
Anggota


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

Anggota


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 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, 27 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Yunita Ananda

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Yunita Ananda
NPM : 2002120069
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 KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA , DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH

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 : 27 Agustus 2024

Yang Menyatakan,

Yunita Ananda

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Dede Wahyudi, Ibunda Rahmanita S.Pd dan beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si, selaku Ketua Laboraturium Jurusan Manajemen/Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Tuwisna, SE., MM, selaku Pembimbing I dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku Pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Fajar Aulia terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran ataupun materi kepada penulis, dan memberikan semangat untuk terus maju tanpa kenal lelah dan kata menyerah dalam segala hal dalam meraih apa yang menjadi imian penulis.
7. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan 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, Aamiin.

Banda Aceh, 15 Juli 2024

Hormat saya

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Praktis	8
1.4.2 Manfaat Akademis	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Prestasi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	10
2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja.....	10
2.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	11
2.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	12
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia	12
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	15
2.3 Disiplin Kerja	16
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	16
2.3.3 Fungsi Disiplin Kerja	18
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	18
2.4 Perkembangan Karir	20
2.4.1 Pengertian Perkembangan Karir	20
2.4.2 Manfaat Perkembangan Karir	20
2.4.3 Tujuan Perkembangan Karir	21
2.4.4 Perkembangan Karir Individu	21
2.4.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	22
2.4.6 Dimensi Perkembangan Karir	22
2.4.7 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	23
2.5 Penelitian Sebelumnya	23

2.6 Kerangka Pemikiran	29
2.7 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.1.1 Lokasi Penelitian Dan Objek Penelitian	34
3.1.2 Jenis Penelitian.....	34
3.1.3 Horizon Waktu Studi	34
3.1.4 Unit Analisis.....	35
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	35
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Operasionalisasi Variabel	39
3.6 Teknik Analisa Data.....	40
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.1 Uji Normalitas.....	41
3.7.2 Uji Multikolineritas.....	42
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	42
3.8 Teknik Pengujian Data.....	42
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis	44
3.9.1 Uji T (Uji Parsial).....	44
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2 Karakteristik Responden.....	47
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.3.1 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	48
4.3.2 Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	50
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	52
4.3.4 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir.....	52
4.4 Hasil Pengujian Data	56
4.4.1 Pengujian Instrumen	56
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	58
4.4.3 Pengujian Hipotesis	61
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	65
4.6 Implikasi Hasil Penelitian	66
BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekap Kehadiran Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai per Tingkat Pendidikan Di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.....	3
Tabel 2.1 Peneltian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh Tahun 2024	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	38
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	47
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Prestasi Kerja	48
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengembangan Karir	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	57
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	61
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)	64
Tabel 4.11 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.5 Uji Normalisasi P-P Plot	59
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas Scatterplot	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Pertanyaan	73
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	75
Lampiran 3 Output SPSS	77
Lampiran 4 Tabel r <i>Product Moment</i>	85
Lampiran 5 Nilai t Tabel.....	86
Lampiran 6 Nilai F Tabel.....	88

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH**

YUNITA ANANDA

NPM: 2002120069

Pembimbing: 1. Dr. Tuwisna, SE.,M.M
2. Sulfitra S.Si.,M.Si

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Perkembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Perkembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai instansi Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dari populasi menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 71 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE QUALITY, WORK
DISCIPLINE, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
ACHIEVEMENT IN THE ACEH PROVINCE TRANSPORTATION
SERVICE**

YUNITA ANANDA
NPM: 2002120069

Supervisor : Dr. Tuwisna, SE.,M.M

Co-supervisor : Sulfitra S.Si.,M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to examine and analyze the magnitude of the influence of Human Resource Quality, Work Discipline and Career Development simultaneously on the work performance of employees at the Aceh Province Transportation Service. To test and analyze the magnitude of the partial influence of Human Resource Quality on employee work performance at the Aceh Province Transportation Service. To test and analyze the partial influence of Work Discipline on employee work performance at the Aceh Province Transportation Service. To test and analyze the magnitude of the influence of partial career development on employee work performance at the Aceh Province Transportation Service. The research method used is a quantitative method with an associative approach which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The sample in this study was employees of the Aceh Province Transportation Service agency from a population using the Slovin formula, namely 71 people. The research results show that the Quality of Human Resources (X_1) influences Job Performance (Y) at the Aceh Province Transportation Service. Work Discipline (X_2) influences Work Performance (Y) at the Aceh Province Transportation Service. Career Development (X_3) has no effect on Job Performance (Y) at the Aceh Province Transportation Service. Quality of Human Resources (X_1), Work Discipline (X_2), and Career Development (X_3) influence Job Performance (Y) at the Aceh Province Transportation Service.

Keyword: Quality of Human Resources, Work Discipline, Career Development, Work Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

SDM memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi, terutama di lingkungan kerja, penting untuk memastikan mencapai tujuan perusahaan. Faktanya kesuksesan suatu hal organisasi juga sangat penting tergantung pada sumber daya milikannya organisasi tersebut. Pada masa saat ini sangat signifikan dalam mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kita sadari jelas bahwa peran SDM satu spesies yang ada. satu faktor utama sangat penting dalam sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia memiliki pengetahuan tentang disiplin dalam hubungannya dengan undang-undang pemerintah. Ini merupakan tanggung jawab yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar. Masalah yang muncul dapat disebabkan oleh kualitas kerja yang buruk dari pegawai, yang dapat merusak citra instansi pemerintah dan berdampak pada posisi Sumber Daya Manusia. (Malka, Mus and Lamo, 2020) Sumber Daya Manusia Merupakan keefektifan dalam suatu organisasi karena memiliki tujuan organisasi dalam sebuah peranan yang sangat penting serta langkah aktivitas organisasi yang sudah diatur untuk mengikuti kemajuan teknologi yang sangat pesat kemudian sumber daya manusia pada organisasi menjadi sebuah kepedulian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. (Kasmir and Ramlawati, 2020).

Kualitas sumber daya manusia, cara kerja, dan integritas pribadi turut berperan dalam menciptakan kualitas kerja yang terbaik. Meskipun teknologi dan sistem dalam sebuah organisasi sudah terbaik, serta fokus pada mutu, namun jika

integritas pribadi para pekerja tidak terfokus pada kualitas kerja yang terbaik, hasil akhirnya tidak akan memenuhi harapan. Kualitas integritas pribadi dalam menciptakan kualitas kerja terbaik harus menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi.

Berdasarkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat menumbuhkan sebagai peranan yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi yang harus diamati sebagai kepentingan tercapainya misi organisasi serta mempersatukan dalam kepentingan instansi pemerintah. (Amhas, 2018). Perkembangan Pegawai dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai yang optimal diantaranya terdapat Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta melaksanakan otoritasnya. (Sadat, Handayani and Kurniawan, 2020).

Bagi Pegawai, menangani tugas dan kewajiban merupakan suatu hal keberhasilan pada disiplin kerja karena mendapat makna bagi pegawai yang telah menerapkan suatu program kedisiplinan kemudian tidak adanya disiplin kerja suatu organisasi akan menjadi spesifik. (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020). Peneliti memperoleh data lain dari hasil penelitian dalam rekap kehadiran pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh menunjukkan kehadiran sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekap Kehadiran Pegawai pada
Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase Telat
1	II	54	24%
2	III	150	68%
3	IV	18	3%
4	IX	18	4%
5	VII	5	1%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Aceh (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat perbedaan signifikan antara jumlah pegawai di masing-masing golongan serta tingkat kehadiran telat. Golongan III memiliki jumlah pegawai terbanyak (150) dan persentase kehadiran telat tertinggi (68%), sementara Golongan VII memiliki jumlah pegawai terendah (5) dengan persentase kehadiran telat terendah (1%). Hal ini mengindikasikan adanya potensi pola atau tren terkait dengan jumlah pegawai dan tingkat keterlambatan di antara golongan-golongan. Analisis lebih lanjut perlu dilakukan untuk memahami penyebab tingginya tingkat keterlambatan di Golongan III, yang mungkin melibatkan evaluasi terhadap faktor-faktor seperti tekanan kerja, pengelolaan waktu, atau kebijakan kebijakan. Selain itu, perlu juga dipertimbangkan apakah Golongan III memiliki kebutuhan pelatihan atau dukungan tambahan untuk meningkatkan disiplin kerja. Sebaliknya, Golongan VII yang memiliki tingkat keterlambatan yang rendah dapat menjadi contoh untuk dipelajari oleh golongan lainnya, serta mungkin memperlihatkan adanya praktik terbaik yang dapat diterapkan secara lebih luas dalam organisasi.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Pegawai per Tingkat Pendidikan Di Dinas
Perhubungan Provinsi Aceh

NO	NAMA INSTANSI/DINAS/BADAN	Pendidikan								JUMLAH
		S2	S1	D4	D3	D2	D1	SLTA	SLTP	
1	Dinas Perhubungan Aceh	1								1
2	Sekretariat	5	31		12			4		52
3	Bidang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan	2	17	4	5	3				31
4	Bidang Pelayaran	5	25	1	11			23	1	66
5	Bidang Penerbangan	5	4		3			1		13
6	Bidang Pengembangan Sistem dan Multimoda	5	7	1	4			1		18
7	UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B	4	22	1	6	2	1	19		55
8	UPTD Angkutan Massal Trans Kutaraja	1	3	2	1			2		9
TOTAL		28	109	9	42	5	1	50	1	245

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Aceh (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 Data yang disajikan memberikan gambaran tentang distribusi jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di berbagai instansi/dinas/badan. Dari analisis data, terlihat bahwa mayoritas instansi memiliki

pegawai dengan tingkat pendidikan S-1 yang cukup signifikan, dengan total 109 pegawai. Selain itu, terdapat variasi yang cukup besar dalam distribusi pegawai di tingkat pendidikan yang lebih rendah seperti SLTA dan SLTP, yang mungkin mencerminkan kebutuhan spesifik dari setiap instansi. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, data ini dapat menjadi dasar untuk perencanaan pelatihan dan pengembangan pegawai serta untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi terpenuhi dengan keahlian yang sesuai. Berdasarkan hasil pengamatan pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang pegawai meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian maka tetap saja pegawai tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelolah karir dan mengembangkan dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan

Perkembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai bagi perusahaan yaitu suatu faktor penting dalam mendukung sebuah keberhasilan pada suatu organisasi dalam kemampuan pegawai yang berkualitas akan menciptakan suatu hasil kerja yang maksimal dalam menunjukkan sebuah tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sehingga harus dilaksanakannya pendisiplinan agar sebuah organisasi bisa tercapai pada prestasi kerja pegawai yang mendukung suatu keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas kerja. (S. Bakhri, 2015).

Hasil Penelitian (Leuhery, 2018) dalam jurnal Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya, Kualitas Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam menentukan Prestasi Kerja Pegawai karena mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada tanggal 6 Februari 2024 di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, terdapat permasalahan terkait kualitas sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan. Terlihat masih ada kurangnya motivasi di antara pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh minimnya partisipasi pegawai dalam program Pendidikan dan Pelatihan (diklat) atau Bimbingan Teknis (bimtek), serta ketidakseimbangan beban kerja dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) mereka. Selain itu, penugasan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai juga menghambat kerja sama antar rekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian besar pegawai juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang berdampak pada

kedisiplinan rendah dan ketidakmampuan mencapai target kerja sesuai dengan program kerja Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Berdasarkan data absensi secara keseluruhan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, kedisiplinan pegawai tergolong baik, namun terdapat beberapa pegawai yang masih sering terlambat. Peneliti mengasumsikan bahwa hal ini mungkin disebabkan oleh anggapan sebagian besar pegawai bahwa mereka tidak akan dipotong gaji meskipun mereka tidak hadir tepat waktu. Selain itu, ada kecenderungan bagi pegawai untuk hanya hadir saat melakukan absensi elektronik tanpa mempertimbangkan tanggung jawab sebagai ASN dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka terfokus pada absensi untuk memenuhi TPP, dan banyak di antara mereka yang meninggalkan kantor tanpa alasan jelas setelah absensi, kemudian kembali hanya saat waktunya untuk absensi kembali pulang. Saat ini, masih ada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh yang sering terlambat masuk.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik dengan Judul: **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA ,DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
3. Bagaimana pengaruh Perkembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Perkembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Perkembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Perkembangan karir secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat menjadi masukan dan informasi dalam rangka penerapan Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Perkembangan karir terhadap Prestasi Kerja. Memberikan informasi yang lebih luas dalam hal penelitian Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Perkembangan karir terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

2. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat-manfaat:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi bagi instansi terkait dalam pengambilan keputusan maupun bidang manajemen yang membutuhkan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terletak hanya pada pengujian pengaruh variabel Kualitas Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Perkembangan karir terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Pada bab ini telah diuraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari pegawainya dalam rangka untuk mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Arif dkk (2020: 108) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Prayudi (2017:17) prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja yang teratur, disiplin dan konsentrasi.

Sejalan dengan itu Khairudin, E (2017: 56) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya yang dimiliki sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Perusahaan saat ini tidak sembarangan dalam memilih dan menempatkan pegawai yang dimiliki dalam menduduki suatu posisi jabatan. Sehingga, menurut Purwaningsih, A & Magdalena, B (2017: 16) apabila prestasi kerja seorang pegawai memiliki peningkatan yang cukup signifikan, dan juga memiliki waktu (lama kerja) yang sudah cukup sebagai dasar pertimbangan maka pegawai tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi lagi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut Sutrisno (2016 : 152), menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai, yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas dan keunggulan yang telah dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terhubung dengan tugas pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan penugasan kerja terutama dalam hal penanganan masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima arahan kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta lingkungan kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran

2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Nurlina, N (2020: 71) pada dasarnya adalah salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil dari kerja mereka yang dinilai oleh atasan pada perusahaan tersebut. Kegiatan penilaian ini juga dapat memperbaiki keputusan-keputusan yang berkaitan dengan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini tentu akan dapat memotivasi para pegawai untuk kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka manajer perusahaan dapat mengetahui seberapa mampu pegawai yang dimiliki dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak diberikan baginya. Selain itu, dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salahsatunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

2.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rusby (2017: 152) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai sumber informasi untuk menentukan kebijakan strategi SDM perusahaan untuk masa yang akan datang, sebagai suatu alat evaluasi kinerja para pegawai, serta sebagai alat untuk memetakan potensi dari setiap pegawai pada suatu perusahaan.

Menurut Zainal, dkk (2014: 408) tujuan penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi bagi pegawai, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji secara berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari setiap pegawai.
4. Untuk pembeda antarpegawai yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.

- c. Training atau latihan.
- 6. Meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 7. Meningkatkan etos kerja pegawai.
- 8. Memperkuat hubungan kerja antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai serta memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier yang akan datang.
- 10. Riset seleksi sebagai kriteria dari keberhasilan/efektifitas dalam perekrutan pegawai.

2.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Tajuddin (2012: 18) ada beberapa hal yang merupakan manfaat dari penilaian prestasi kerja, antara lain:

- 1. Sebagai dasar mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang ada dalam perusahaan.
- 3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
- 4. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan serta untuk meningkatkan kemampuan pegawai kembali.
- 5. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan pekerja dengan melengkapi mereka dengan informasi, kemampuan, dan perspektif yang diharapkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sekarang dan nanti. Pengembangan sumber daya manusia membantu perwakilan dengan bekerja pada kapasitas, kemampuan, mentalitas, dan kewajiban mereka

untuk lebih mungkin mencapai proyek dan tujuan organisasi. Peningkatan aset manusia dikenal dengan beberapa nama. Cara paling umum untuk memperluas informasi dan kemampuan perwakilan. Persiapan dan peningkatan adalah cara untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif dan pencapaian perusahaan.(Monalis, 2020:281).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh dua faktor yaitu kualitas fisik sumber daya dan kualitas sumber daya non fisik, yang meliputi kapasitas kerja, kemampuan kognitif, dan keterampilan. Bukan hanya pendidikan atau sejauh mana seseorang telah belajar atau memperoleh pengalaman yang menentukan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga kedewasaan, sikap, dan nilai-nilai yang menentukan kualitas sumber daya manusia (Simbolon, 2021).

Berdasarkan pengertian yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pada umumnya adalah sumber daya manusia. Tenaga yang dihasilkan manusia juga dapat disebut sebagai tenaga yang dihasilkan manusia atau tenaga yang dihasilkan manusia (energi atau tenaga). Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah individu-individu yang dilibatkan oleh suatu organisasi untuk dijadikan sebagai motor penggerak dalam pencapaian tujuan bisnis..

2.2.2 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menurut (Atika *et al.*, 2020:367) kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan dengan menggunakan teori berikut:

1. Produktivitas, Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, organisasi harus menjamin bahwa orang yang tepat dipilih untuk peran yang tepat, serta lingkungan kerja yang kondusif untuk keberhasilan mereka.

2. Sikap dan Perilaku

- a. Kepribadian dan sikap Untuk mempersiapkan masa depan yang diinginkan, perlu ditumbuhkan dan dikembangkan sikap-sikap tertentu.
 - b. Pengenalan banyak faktor yang mempengaruhi organisasi dan mempertimbangkan sifat faktor-faktor ini di masa depan adalah dua aspek penting dari perencanaan strategis organisasi.
 - c. Mampu mengenali tren saat ini dan menentukan apakah kemajuan ini hanya sementara atau tidak.
 - d. Mampu mengidentifikasi pola yang muncul dan menghubungkannya dengan hasil yang diinginkan.
 - e. Tidak hanya menanggapi peristiwa buruk yang muncul, tetapi juga mempertimbangkannya terlebih dahulu.
 - f. Mampu berpikir dan bertindak secara proaktif.
3. Perilaku, yang dasarnya berorientasi pada tujuan (*goaloriented*). engan kata lain, tindakan kita sering didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.
 4. Komunikasi, yang dicirikan sebagai transmisi data antara setidaknya dua orang dan selanjutnya menggabungkan perkembangan data antara orang-orang dan PC, baik berkaitan dengan korespondensi individu dan tentang korespondensi otoritatif. . Korespondensi dapat dibayangkan berdasarkan bagian-bagiannya. Sebagai upaya keamanan ekstra, pesan dikirim melalui mediator, misalnya saluran korespondensi. Berikutnya adalah contoh strategi korespondensi yang sukses:
 - a. Setiap orang dalam organisasi harus menyadari semua saluran komunikasi yang tersedia di dalam perusahaan.
 - b. Sadarilah banyak saluran komunikasi yang tersedia untuknya, serta bagaimana memanfaatkannya.
 - c. Sedapat mungkin saluran komunikasi harus lurus dan singkat untuk meminimalkan distorsi dalam proses komunikasi.
 - d. Harus dimungkinkan untuk berkomunikasi di semua saluran resmi, terlepas dari struktur organisasi yang ada.
 - e. Perlu dibangun saluran komunikasi agar operasional organisasi tidak terganggu, bahkan ketika berbagai aktivitas sedang berlangsung di dalam perusahaan.
 - f. Hal ini diperlukan untuk memastikan legitimasi saluran komunikasi.

- g. Individu yang berfungsi sebagai pusat komunikasi harus memiliki kualifikasi yang baik.

2.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Atika *et al.*, 2020:358) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas intelektual

Kapasitas untuk melakukan beragam tugas seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah termasuk dalam kategori kualitas intelektual. Untuk berbagai alasan yang sah, individu di sebagian besar peradaban menempatkan nilai tinggi pada kecerdasan.

2. Pendidikan.

Kebutuhan pekerjaan adalah peningkatan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian, dan pengetahuan berdasarkan kegiatan kerja yang nyata dan teratur agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pendidikan adalah bagian penting dari proses ini.

3. Memahami bidangnya.

Setiap pekerja memiliki kapasitas dan keterampilan kerja, serta integritas, untuk unggul dalam suatu profesi tertentu; dengan bakat dan keterampilan tersebut, ia dapat berkomitmen pada tugas tertentu dan mencapai hasil terbaik.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas yang membutuhkan daya tahan, keterampilan, kekuatan, dan atribut lain yang sebanding. Mengikuti penelitian ekstensif ke dalam berbagai kriteria yang dibutuhkan dalam ratusan panggilan, sembilan bakat dasar yang terlibat dalam pelaksanaan tugas telah ditentukan.

5. Semangat kerja.

Semangat untuk bekerja lebih aktif dan produktif dengan menghilangkan kesalahan di tempat kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang dialokasikan adalah yang memotivasi orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

Ini adalah proses pengorganisasian semua pekerja dengan mengidentifikasi

pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi di dalam perusahaan, antara lain.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban” Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Tanpa disiplin Pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku pegawai sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2002:356), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Handoko (2011 :208) membagi 3 disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif

“Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2011:209) “Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para Pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.”
- b. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri..
- c. Disiplin Korektif

“Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Triguno (1997:50) bahwa disiplin korektif (corrective discipline) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.”
- d. Disiplin Progresif

“Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

2.3.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u dalam Hartatik (2014:185) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

b. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, parabawahannya pun kurang disiplin.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

d. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Seabdengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.4 Perkembangan Karir

2.4.1 Pengertian Perkembangan Karir

Pengembangan karir sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2014 : 274), bahwa :” pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengertian karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi, ini senada dengan ungkapan Bernadin dan Russel (2013). Dari beberapa definisi di atas disimpulkan, bahwa pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur- unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur- unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan pegawai dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.

2.4.2 Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting baik dengan individu maupun organisasi. Praktif pengembangan karir, seperti yang dilaporkan Bernadin dan Russel (2013) terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Pegawai seperti yang dinyatakan Werner dan Desimone (2016), yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau bahkan tidak sama sekali, akan mengalami frustrasi, yang bisa membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

2.4.3 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2012 : 126) tujuan dari pengembangan karir adalah:

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir

2.4.4 Pengembangan Karir Individu

Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya terhambat. Setelah komitmen pribadi diambil, pegawai mungkin bisa melakukan tindakan- tindakan sebagai berikut:

1. Kinerja, yaitu tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik.
2. Exposure, kemajuan karir juga ditingkatkan melalui exposure, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karir yang lain.
3. Mengundurkan diri apabila seorang individu melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain, pengunduran diri merupakan satu- satunya cara memenuhi tujuan karirnya.
4. Loyalitas Organisasi . Banyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karir daripada loyalitas organisasi. Tingkat loyalitas organisasi yang rendah banyak dijumpai pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi.

5. Mentor dan Sponsor. Banyak pegawai dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan karirnya. mentor adalah seseorang yang memberikan karir tidak resmi, jika mentor dapat mencalonkan pegawai untuk aktivitas pengembangan karir seperti program pelatihan, rotasi atau promosi maka dia menjadi sponsor. Sponsor adalah seseorang di dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir untuk orang lain.
6. Bawahan Kunci. Manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya. Bawahan ini ingin mungkin punya kemampuan atau keterampilan khusus yang diperlukan oleh manajer.
7. Peluang pertumbuhan. Ketika pegawai mengembangkan kemampuannya mereka mendukung tujuan organisasi misalnya mereka yang mengikuti program pelatihan dapat membantu pengembangan organisasi dan rencana karir individu.

2.4.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja.
2. Kebijakan organisasi.
3. Pengalaman kerja.
4. Pendidikan.
5. Kesetiaan pada organisasi.
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antara manusia.

2.4.6 Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2012) ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.
- b. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan..

- c. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

2.4.7 Bentuk- Bentuk Pengembangan Karir

1 Bentuk- bentuk dari pengembangan karir menurut Bambang Wahyudi (2017 : 166) ini terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha meningkat kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara mmenambah pengetahuan dan keterampilannya.
2. Mutasi Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan/ pekerjaan tempat kerja dari seseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal. Mutasi Vertikal terdiri atas :
 - a. Promosi Suatu Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan / pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.
 - b. Demosi merupakan suatu bentuk mutasi vartikal yang berupa penurunan pangkat/posisi/jabatan/ketingkat yang lebih rendah.
 - c. Penangguhan kenaikan pangkat penangguhan kenaikan pangkat terjadi sebagai akibat dari ketidak mampuan seorang tenaga kerja melaksanakan tugas dalam jabatannya, karena pelanggaran disiplin, atau terkena hukuman pidana..
 - d. Pembebastugasan pembebastugasa atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan membebas tugaskan seorang tenaga kerja dari posisi/ jabatan/pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.
 - e. Pemberhentian Pemberhentian atau retiring merupakan bentuk mutasi vertikal yang paling akhir berupa pemberhentian seorang tenaga kerja dari posisi/jabatan/pekerjaan yang sekaligus diikuti dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberhentian pembayaran pendapatan (upah/ gaji).

2.5 Penelitian Sebelumnya

Diyah A Hastutiningsih, Bernhard Tewal, Genita G. Lumintang (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi Oleh Integritas Pegawai Negeri Sipil Bkpsdm Kota Manado . Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, secara parsial kualitas sumber daya manusia, Komitmen dan Integritas berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri. Integritas memoderasi secara positif dan signifikan hubungan kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Integritas tidak memoderasi hubungan komitmen dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil BKPSDM Kota Manado.

Yasak Yahdillah dan Edy Swasono (2022) dengan judul Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jombang Dimasa Pandemi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kualitas Sumber Daya manusia, Disiplin Kerja, Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimasa pandemic. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Jombang dimasa pandemic. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jombang dimasa pandemic. Motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja di Kecamatan Jombang.

Penelitian lain Pebi Julianto, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,33, hal ini menunjukkan hubungan cukup kuat perhitungannya tingkat kesalahan 0,05 / 5%, didapat t tabel 2,021 dan t hitung 2,4470 dalam hal ini t hitung besar dari t tabel yang berarti pengaruh disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah signifikan. Besarnya

pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah sebesar 10,89%, sisanya 89,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selain penelitian di atas, penelitian sejenis lainnya adalah penelitian yang dilakukan Ferdy Leuhery dan Rensya Warbal (2018) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, kesimpulan menyatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), disiplin kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Faktor-faktor seperti kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan, sikap disiplin terhadap rekan kerja dan aturan, serta kesempatan pengembangan karir seperti pelatihan dan promosi, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian pada pengembangan kualitas SDM, peningkatan disiplin kerja, dan peluang pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi kerja di dalam instansi tersebut. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyuni Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana (2014) Dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap Pt. Astra International, Tbk Daihatsu Malang) diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan

diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil uji parsial untuk Perencanaan Karier diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien B tertinggi sebesar 0,346. Hasil uji parsial variabel Pengarahannya mempunyai signifikansi t paling besar sebesar 0,031. Hasil uji parsial variabel Implementasi Pengembangan Karier mempunyai signifikansi t paling kecil sebesar 0,000.

Untuk lebih jelasnya, data penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi Oleh Integritas Pegawai Negeri Sipil Bkpsdm Kota Manado Diyah A Hastutiningsih, Bernhard Tewal, Genita G. Lumintang (2023)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, secara parsial kualitas sumber daya manusia, Komitmen dan Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri. Integritas memoderasi secara positif dan signifikan hubungan kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Integritas tidak memoderasi hubungan komitmen dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil BKPSDM Kota Manado	Independen : Sumber Daya Manusia Dependen : Prestasi Kerja	Tahun dan perusahaan penelitian, Jumlah Populasi

2.	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Yasak Yahdillah dan Edy Swasono (2022)	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hotel Sintesa Peninsula Manado hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian pemberian pelatihan terhadap pegawai sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong prestasi kerja pegawai yang membutuhkan pelatihan. Pemberian pelatihan yang tepat akan mendorong prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugasnya.	Independen : Pengembangan Karir Dependen : Prestasi Kerja	Tahun dan perusahaan penelitian, Jumlah Populasi
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. Pebi Julianto, (2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,33, hal ini menunjukkan hubungan cukup kuat prerhitungan tingkat kesalahan 0,05 / 5%, didapat t tabel 2,021 dan t hitung 2,4470 dalam hal ini t hitung besar dari t tabel yang berarti pengaruh disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah signifikan. Besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah sebesar 10,89%, sisanya 89,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.	Independen : Disiplin Kerja Dependen : Prestasi Kerja	Tahun dan perusahaan penelitian, Jumlah Populasi

4..	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Ferdy Leuhery dan Rensya Warbal (2018)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, kesimpulan menyatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), disiplin kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Faktor-faktor seperti kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan, sikap disiplin terhadap rekan kerja dan aturan, serta kesempatan pengembangan karir seperti pelatihan dan promosi, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian pada pengembangan kualitas SDM, peningkatan disiplin kerja, dan peluang pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi kerja di dalam instansi tersebut.	Independen : Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Dependen : Prestasi Kerja	Tahun dan perusahaan penelitian, Jumlah Populasi
5..	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap Pt. Astra International, Tbk Daihatsu Malang) Dwi Wahyuni Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana (2014)	Kuantitatif	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut	Independen : Pengembangan Karir Dependen : Prestasi Kerja	Tahun dan perusahaan penelitian, Jumlah Populasi

			dibawah 5% sehingga menghasilkan keputusan H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil uji parsial untuk Perencanaan Karier diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien B tertinggi sebesar 0,346. Hasil uji parsial variabel Pengarahan Karier mempunyai signifikansi t paling besar sebesar 0,031. Hasil uji parsial variabel Implementasi Pengembangan Karier mempunyai signifikansi t paling kecil sebesar 0,000.		
--	--	--	---	--	--

2.6 Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja

Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan produksi sumber daya manusia yang andal dan kompeten sesuai dengan tuntutan organisasi. Tujuan akhir dari peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan orang-orang yang berkinerja tinggi dengan meningkatkan kapasitas mereka untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi. Kualitas yang diberikan berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai ketika dia sedang dalam proses naik tangga karir, jika kinerja pegawai sebelumnya menguntungkan. Sedangkan jika kinerja sebelumnya buruk, maka tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah mengubahnya menjadi sesuatu yang unggul dan positif.

Penelitian Diyah A Hastutiningsih, Bernhard Tewal, Genita G. Lumintang (2023) dalam penelitian yang dilakukannya bahwa berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap

prestasi Kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja pegawai. Artinya variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Pengaruh yang diberikan adalah positif.

Mukhlisul Muzahid (2014) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, kesimpulan menyatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), disiplin kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik Kualitas seorang pegawai, maka akan semakin baik pula penguasaan dalam menjalankan tugas yang baik.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin yang kuat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini akan mendorong motivasi kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan dari organisasi dan pegawai. Oleh karena itu, pimpinan selalu berusaha untuk memastikan bahwa bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang pemimpin dianggap efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya memiliki disiplin yang baik. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik bisa sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Disiplin harus ditegakkan di dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan dari kedisiplinan yang baik dari pegawai, lembaga atau instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2001 dalam Fenny Dwi Oktavia, 2014:44).

Pebi Julianto, (2019) dalam penelitian yang dilakukannya Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,33, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci tidak kuat.

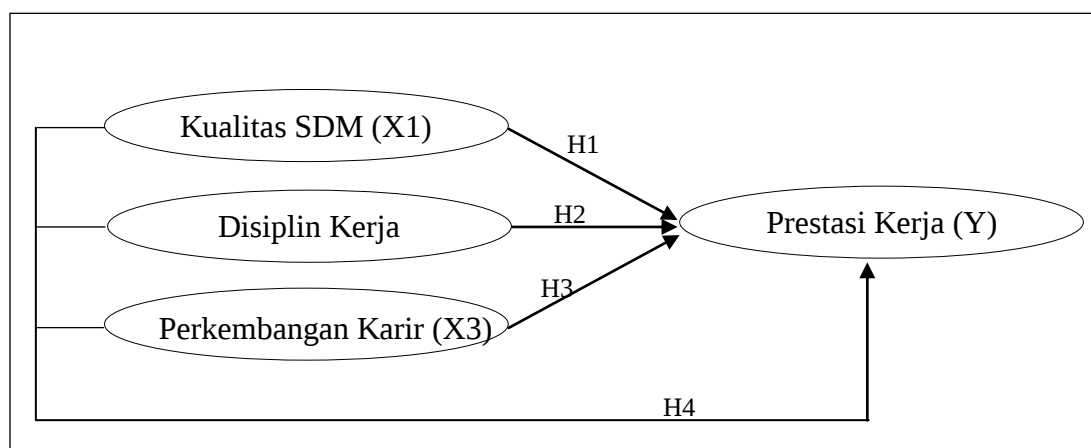
Ferdy Leuhery dan Rensya Warbal (2018) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan Disiplin Kerja dengan indikator/item pegawai memiliki sikap yang baik terhadap sesama rekan kerja, pegawai siap menerima sanksi ketika melakukan kesalahan, pegawai patuh terhadap setiap aturan yang ada di kantor, pegawai masuk dan pulang kantor tepat waktu, pegawai memiliki pemanfaatan waktu dalam bekerja, pegawai bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan. berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Hipotesis diterima.

3. Hubungan Perkembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka. Dalam organisasi pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi kerja yang berupa prestasi kerja yang baik yang ditunjang oleh pengembangan karir yang diberikan kepada para pegawai. Sehingga hasil kerja tersebut dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan berdasarkan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan serta sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, apakah mencapai target atau jauh dibawah target yang telah ditetapkan.

Ferdy Leuhery dan Rensya Warbal (2018) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dengan indikator/item : pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, pegawai memiliki hak untuk dipromosikan, pegawai dapat mengembangkan karir berdasarkan pengalaman yang dimiliki, Pegawai diikutsertakan dalam pelatihan dan diklat, Pegawai diberikan pendidikan untuk mengembangkan karir berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Hipotesis diterima. Selanjutnya, Dwi Wahyuni Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana (2014) dalam penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi pengembangan karier memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang karena implementasi pengembangan karier memiliki nilai t hitung paling besar sebesar 4,197.

Berdasarkan dalam hubungan pendidikan, pelatihan teknis keuangan dan pengalaman kerja terhadap kualitas laporan keuangan, maka hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1. :



Sumber : Data Diolah (2024)

Gambar : 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini :

- H₁: Diduga Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
- H₂: Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
- H₃: Diduga Pengembangan Karir secara individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
- H₄: Diduga Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

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 atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 4 (empat) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017: 152) yaitu sebagai berikut: “Desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis”.

3.1.1 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Dengan objek penelitian adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012 : 84).

3.1.3 Horizon Waktu Studi

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Sugiyono (2017:47) *Cross Sectional* merupakan penelitian

yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Berdasarkan horizon waktu, maka data penelitian dikumpulkan melalui satu titik waktu (*one shot study*).

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu (studi pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh). Dari hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan Skala likert.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Arikunto (2014:175) adalah keseluruhan subjek penelitian. Sugiyono (2017:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 245 pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan masing-masing pegawai yang mempunyai tugas pada bidang keuangan, anggaran atau pelaporan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang mempunyai tugas langsung dengan laporan keuangan seperti staff pegawai bidang/bagian keuangan, pengelola keuangan, verifikator keuangan, pengolahan daftar gaji, pembuat laporan pajak, dan beberapa pegawai di bidang lainnya yang berhubungan dengan laporan

keuangan sehingga jumlah sampel sebanyak 245 pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Jumlah Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dan masing-masing bidangnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh Tahun 2024

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Dinas Perhubungan Aceh	1
2	Sekretariat	52
3	Bidang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan	31
4	Bidang Pelayaran	65
5	Bidang Penerbangan	13
6	Bidang Pengembangan Sistem dan Multimoda	18
7	UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B	55
8	UPTD Angkutan Massal Trans Kutaraja	10
Jumlah		245

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Aceh (2024)

Adapun menurut Sujarweni (2014: 69) yaitu “*Proporsional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Populasi

e : Prosentase kelonggaran sampel yang masih diinginkan.

Dengan jumlah populasi sebesar 245 orang, maka dapat ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin tersebut yaitu :

$$n = \frac{245}{1 + 245 \times 0,10^2}$$

$$n = \frac{245}{3,45}$$

$$n = 71,01 \text{ (Dibulatkan 71)}$$

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 71 Pegawai Negeri Sipil Perhubungan Provinsi Aceh untuk dijadikan responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap pegawai dengan menggunakan daftar pernyataan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti : struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

2. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini.

3. *Quesioner* (angket)

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

1.1 Tabel 3.2

Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

3.5 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pernyataan
1.	Kualitas Sumber Daya (X1)	Kemampuan seorang pegawai untuk melakukan kewajiban dan kewajiban yang ditunjuk kepadanya dengan memiliki landasan instruktif, kemampuan dan pengalaman untuk membantu kewajiban dan kewajiban yang akan diselesaikan sehingga organisasi dapat bersaing diuraikan sebagai. (Atika et al., 2020)	1. Integritas 2. Sikap baik 3. Tindakan moral 4. Bertanggung jawab 5. Menjaga nama baik 6. profesional	1-5 Likert	A1-A6
2.	Disiplin kerja (X2)	Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2016)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan	1-5 Likert	B1-B6
3.	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir (X) : proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai 2012 : 274)	1. Latar belakang 2. Pelatihan pegawai 3. Wawasan pengetahuan 4. Keahlian 5. Pengalaman kerja 6. Penguasaan pengetahuan	1-5 Likert	C1-C6
4.	Prestasi Kerja (Y)	Penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka semangat bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal ini memungkinkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. (Hasibuan, 2015 : 87)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi	1-5 Likert	D1-D6

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda, yaitu bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari pendidikan, pelatihan teknis keuangan dan pengalaman kerja terhadap kualitas laporan keuangan pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Data diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Science (SPSS)* versi 23. Dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja
a	= Intersep (Konstanta)
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kualitas Sumber daya Manusia
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Pengembangan karir
e	= error term

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE* = *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

3.7.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah di dalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji kolmogorov simirnov ini adalah sebagai berikut:

- a. Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 (α = 5%, tingkat signifikan)

maka data berdistribusi normal.

- b. Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 (α = 5%, tingkat signifikan)

maka data berdistribusi tidak normal.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolineritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas pada data yang akan diolah.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8 Teknik Pengujian Data

Pengujian kualitas data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan variabel-variabel yang merupakan suatu hal penting dalam penelitian ini. Kebebasan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang ditemukan. Untuk itu, dalam melakukan uji kualitas data atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrument, dimana sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang akan diukurnya. Faktor-faktor yang mengurangi validitas data antara lain ketidakpatuhan responden mengikuti petunjuk pengisian kuesioner dan tidak tepatnya formulasi alat pengukur yaitu bentuk dan isi kuesioner. (Sugiyono, 2017:115). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*).

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, maka peneliti menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu suatu instrument dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari

0,5 atau bila r positif, r hitung $> r$ tabel maka butir pertanyaan valid dalam Ghozali (2014:42).

3.9 Teknik Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

3.9.1 Uji (Uji Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis secara individu (parsial) :

- Jika t hitung $< t$ tabel atau P value (nilai signifikansi) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variable *independent* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variable *dependent*.
- Jika t hitung $> t$ tabel atau P value (nilai signifikansi $< 0,05$) maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variable *independent* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variable *dependent*.

Ho1: Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Ha1: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Ho2: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Ha2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Ho3: Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Ha3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis secara individu (parsial):

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value$ (nilai signifikansi) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variable *independent* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variable *dependent*.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value$ (nilai signifikansi) $< 0,05$ maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variable *independent* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variable *dependent*.

Definisi Operasional Variabel.

Ho4: Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Ho4: Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Pada penelitian ini variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan dengan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi variabel yang akan

diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perhubungan Provinsi Aceh merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola, dan mengawasi sistem transportasi di seluruh wilayah Provinsi Aceh. Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Alamat lokasi: Jl. T. Nyak Arief No 130 Kota Banda Aceh Nad 23115, Peurada, Syiah Kuala, Peurada, Syiah Kuala, Banda Aceh.

Tugas utama dinas ini adalah untuk memastikan ketersediaan infrastruktur transportasi yang memadai, aman, dan efisien, serta memberikan layanan transportasi yang berkualitas kepada masyarakat. Visi dan misi dari Dinas Perhubungan Provinsi Aceh adalah Visi: Menjadikan sistem transportasi di Aceh yang terintegrasi, modern, dan berkelanjutan guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dan Misi : meningkatkan kualitas dan kapasitas infrastruktur transportasi, meningkatkan keselamatan dan keamanan transportasi, mengembangkan sistem transportasi yang ramah lingkungan, meningkatkan pelayanan transportasi umum, dan mendorong partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan pengawasan transportasi. Terdapat beberapa bidang di dinas perhubungan provinsi aceh diantaranya bidang transportasi darat, bidang transportasi laut, bidang transportasi udara, bidang keselamatan dan keamanan dan bidang perencanaan dan pengembangan. Selain berfokus pada peningkatan insfrastruktur dan layanan transportasi, Dinas Perhubungan Provinsi Aceh juga berupaya untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat provinsi aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data identitas pribadi responden. Penyajian data ini berguna untuk memberikan gambaran atau keterangan mengenai identitas pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden yang akan di analisis sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik		N	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	52	73,2%
	Wanita	19	26,8%
Jumlah		71	100%
Usia	21-30 Tahun	26	36,6%
	31-40 Tahun	23	32,4%
	41-50 Tahun	17	23,9%
	>50 Tahun	5	7,0%
Jumlah		71	100%
Lama Bekerja di instansi	<1 Tahun	5	7,0%
	1-3 Tahun	6	8,5%
	3-5 Tahun	21	29,6%
	5 Tahun	4	5,6%
	>5 Tahun	35	49,3%
Jumlah		71	100%
Pendidikan	SMA/SMK	12	16,9%
	D3	12	16,9%
	S1	37	52,1%
	S2	10	14,1%
Jumlah		71	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan hasil dari upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya yang dimiliki sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya. Pengukuran variabel dilakukan dengan 4 item pertanyaan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Prestasi Kerja

No	Prestasi Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditetapkan	0	0	0	0	6	8,5	40	56,3	25	35,2	4,27
2	Fasilitas kelengkapan kerja kantor sangat membantu pekerjaan saya	0	0	1	1,4	7	9,9	26	36,6	37	52,1	4,39
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	5	7,0	29	40,8	37	52,1	4,45
4	Kecekakatan dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan dapat	0	0	0	0	1	1,4	26	36,6	44	62,0	4,61

	diselesaikan dengan tepat waktu											
5	Dalam melaksanakan tugas tidak egois dan saling bekerja sama dengan pegawai lainnya.	0	0	0	0	5	7,0	20	28,2	46	64,8	4,58
6	Dengan berlakunya absensi biasa meningkatkan prestasi kerja pegawai	2	2,8	4	5,6	9	12,7	27	38	29	40,8	4,08
Rata-rata												4,40

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menjelaskan Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,40 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 skor untuk pilihan jawaban setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang prestasi kerja. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

“Kecekatan Mental” menjadi indikator prestasi kerja yang terbaik pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,61 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 5 (skor pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menjelaskan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab sangat setuju untuk kecekakatan dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan pekerja dengan melengkapi mereka dengan informasi, kemampuan, dan perspektif yang diharapkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sekarang dan nanti. Pengembangan sumber daya manusia membantu perwakilan dengan bekerja pada kapasitas, kemampuan, mentalitas, dan kewajiban mereka untuk lebih mungkin mencapai proyek dan tujuan instansi. Peningkatan aset manusia dikenal dengan beberapa nama. Cara paling umum untuk memperluas informasi dan kemampuan perwakilan. Persiapan dan peningkatan adalah cara untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif dan pencapaian perusahaan.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

No	KSDM	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pegawai memiliki Integritas yang baik demi memelihara dan menjaga kepercayaan publik.	0	0	0	0	3	4,2	18	25,4	50	70,4	4,66
2	Pegawai selalu menerapkan sikap yang baik kepada rekan kerja maupun masyarakat di instansi.	0	0	1	1,4	3	4,2	20	28,2	47	66,2	4,59
3	Pegawai selalu menggunakan tindakan yang bermoral saat	0	0	0	0	4	5,6	21	29,6	46	64,8	4,59

	bekerja.											
4	Pegawai selalu bertanggung jawab dalam setiap tingkah laku yang dilakukan selama bekerja.	1	1,4	0	0	7	9,9	21	29,6	42	59,2	4,45
5	Pegawai selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada instansi.	0	0	2	2,8	6	8,5	12	16,9	51	71,8	4,58
6	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan instansi.	0	0	2	2,8	16	22,5	27	38	26	36,6	4,08
Rata-rata												4,50

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menjelaskan kualitas sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,50 satuan. Nilai tersebut mendekati 5 skor untuk pilihan jawaban sangat setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kualitas sumber daya manusia. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

“Integritas” menjadi indikator kualitas sumber daya manusia yang terbaik pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,66 satuan. Nilai

indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 5 (skor pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menjelaskan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab sangat setuju kepada Pegawai memiliki Integritas yang baik demi memelihara dan menjaga kepercayaan publik.

4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu instansi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam instansi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban” Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau akan membebani dirinya.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Tanpa disiplin Pegawai yang baik, sulit bagi instansi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.	0	0	5	7,0	8	11,3	33	46,5	25	35,2	4,10

2	Pemimpin harus memberikan panutan yang baik untuk bawahannya	0	0	0	0	0	0	11	15,5	59	83,1	4,80
3	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	0	0	10	14,1	20	28,2	17	23,9	24	33,8	3,77
4	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik	1	1,4	1	1,4	5	7,0	44	62,0	20	28,2	4,14
5	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran.	0	0	0	0	7	9,9	29	40,8	35	49,3	4,39
6	Saya tegas dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	0	0	0	0	7	9,9	38	53,5	26	36,6	4,27
Rata-rata												4,24

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menjelaskan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,24 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 skor untuk pilihan jawaban setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Disiplin Kerja. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

“Teladan Pimpinan” menjadi indikator disiplin kerja yang terbaik pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,80 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 5 (skor pilihan jawaban sangat setuju). Kondisi ini menjelaskan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab sangat setuju kepada Pemimpin harus memberikan panutan yang baik untuk bawahannya.

4.3.4 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengertian karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir instansi. Dari beberapa definisi di atas disimpulkan, bahwa pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur- unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur- unsur kegiatan instansi dalam mengembangkan pegawai dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh instansi dengan tujuan untuk mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan instansi.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di dishub	0	0	2	2,8	9	12,7	27	38,0	33	46,5	4,28
2	Pihak Dishub selalu	0	0	3	4,2	14	19,7	34	47,9	20	28,2	4,00

	memberikanb pelatihan rutin kepada pegawai											
3	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya	0	0	1	1,4	14	19,7	25	35,2	31	43,7	4,21
4	Dengan adanya pelatihan yang diberikan saya mendapat keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja	0	0	1	1,4	9	12,7	21	29,6	40	56,3	4,41
5	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya	0	0	0	0	7	9,9	39	54,9	25	35,2	4,25
6	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembanga n karir saya	0	0	1	1,4	13	18,3	29	40,8	28	39,4	4,18
Rata-rata												4,22

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menjelaskan Pengembangan Karir pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata satuan. Nilai tersebut mendekati 4 skor untuk pilihan jawaban setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Pengembangan Karir. Hanya ada sebagian kecil dari

jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

“Keahlian” menjadi indikator disiplin kerja yang terbaik pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai jawaban 4,41 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab sangat setuju kepada pelatihan yang diberikan saya mendapat keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh terhadap 71 orang pegawai. Hasil pengujian data meliputi karakteristik responden, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik dan di akhiri dengan pengujian hipotesis.

4.4.1 Pengujian Instrumen

Pengujian data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pengujian yaitu, Uji Validitas dan Uji Reabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

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

Tabel 4.6
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pertanyaan	Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Hasil Uji
Y1	Prestasi Kerja (Y)	0,489	0.23	Valid
Y2		0,673	0.23	Valid
Y3		0,766	0.23	Valid
Y4		0,701	0.23	Valid
Y5		0,657	0.23	Valid
Y6		0,677	0.23	Valid
X1.1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	0,714	0.23	Valid
X1.2		0,731	0.23	Valid
X1.3		0,881	0.23	Valid
X1.4		0,849	0.23	Valid
X1.5		0,862	0.23	Valid
X1.6		0,667	0.23	Valid
X2.1	Disiplin Kerja (X_2)	0,680	0.23	Valid
X2.2		0,430	0.23	Valid
X2.3		0,559	0.23	Valid
X2.4		0,558	0.23	Valid
X2.5		0,627	0.23	Valid
X2.6		0,584	0.23	Valid
X3.1	Pengembangan Karir (X_3)	0,821	0.23	Valid
X3.2		0,661	0.23	Valid
X3.3		0,891	0.23	Valid
X3.4		0,579	0.23	Valid
X3.5		0,804	0.23	Valid
X3.6		0,881	0.23	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,23) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

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

Tabel 4.7
Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb. Alpha</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0,720	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.867	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.600	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir	0.863	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai reliabilitas tes untuk variabel Prestasi Kerja (Y) dengan nilai 0,720, Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan nilai 0,867, Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai 0,600 dan Pengembangan Karir (X_3) dengan nilai 0,863. Seluruh variabel dalam instrument penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *crobach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat/reliabel.

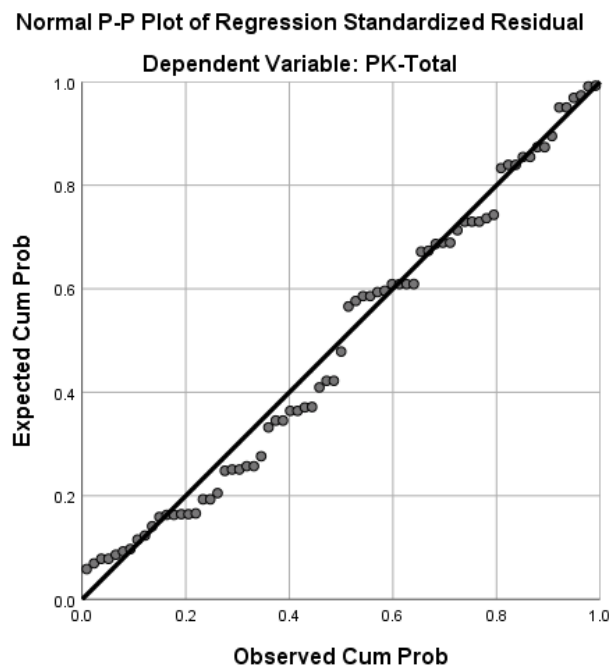
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian data dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis pengujian yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolineariitas, dan Uji Heteroskedastisitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki dua jenis dalam pengujian nya yaitu uji normalitas residual dan uji normalitas data dimana keduanya memiliki distribusi normal

menggunakan uji p-p plot dengan titik-titik tersebar di mendekati garis diagonal berarti data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 4.5
Uji Normalisasi P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka data memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen dijelaskan variabel independent lain. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance* berkisar antara 0,1 sampai dengan kurang dari 1 dan *VIF* berkisar antara lebih dari 1 kurang dari 10.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

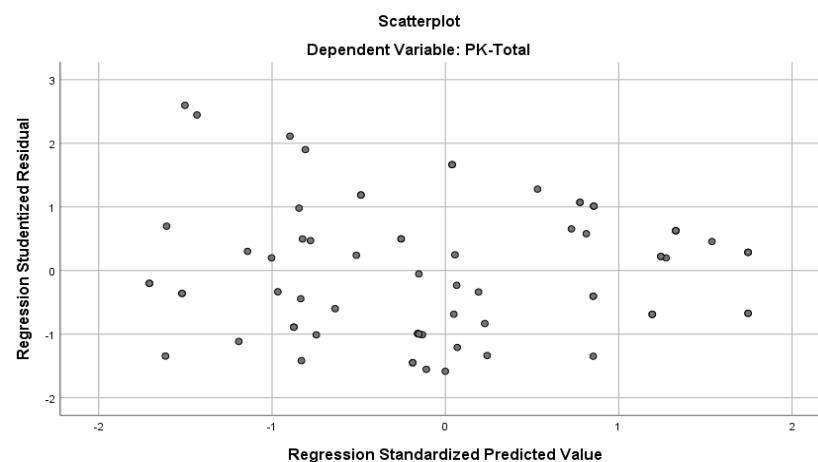
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.232	2.884		2.508	0.015		
	KSDM-Total	0.229	0.085	0.277	2.693	0.009	0.845	1.184
	DK-Total	0.361	0.119	0.343	3.029	0.003	0.695	1.439
	PKar-Total	0.149	0.087	0.194	1.715	0.091	0.699	1.431

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil diatas, nilai *tolerance* yang diperoleh adalah kurang dari 1 dan nilai *VIF* adalah kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari *multikolinieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual antar pengamatan tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.6
Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat titik-titik menyebar sempurna diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi Heterokedastisitas.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengembangan Karir(X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.232	2.884		2.508	0.015
	KSDM	0.229	0.085	0.277	2.693	0.009
	DK	0.361	0.119	0.343	3.029	0.003
	PKar	0.149	0.087	0.194	1.715	0.091

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,232 + 0,229 X_1 + 0,361 X_2 + 0,149 X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_0 = 7,232$

Berarti apabila variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Prestasi Kerja (Y) akan bernilai 7,232.

b. Koefisien Regresi $b_1 = 0,229$

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,229. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) akan menyebabkan variabel Prestasi Kerja (Y) naik sebesar 0,229 satuan.

c. Koefisien Regresi $b_2 = 0,361$

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan araf positif sebesar 0,361. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja (Y) naik sebesar 0,361 satuan.

d. Koefisien Regresi $b_3 = 0,149$

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan araf positif sebesar 0,149. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja (Y) naik sebesar 0,149 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS yang tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Hasil perhitungan statistik pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) di peroleh t_{hitung} (2,693) > t_{tabel} (1,996), maka H_0 ditolak (H_a diterima),

artinya Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Artinya semakin baik Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), maka semakin tinggi Prestasi Kerja (Y) dan sebaliknya.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan statistik pada variabel Disiplin Kerja (X_2) di peroleh $t_{hitung} (3,029) > t_{tabel} (1,996)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Artinya semakin baik Disiplin Kerja (X_2), maka semakin tinggi Prestasi Kerja (Y) dan sebaliknya.

c. Pengembangan Karir (X_3)

Hasil perhitungan statistik pada variabel Pengembangan Karir (X_3) di peroleh $t_{hitung} (1,715) < t_{tabel} (1,996)$, maka H_a ditolak (H_0 diterima), artinya Pengembangan Karir (X_3) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Menurut teori penetapan tujuan, meskipun instansi menyediakan pengembangan karir yang baik, pegawai tetap perlu memiliki ketertarikan, tujuan, dan semangat untuk mengembangkan karir mereka agar prestasi kerja mereka meningkat. Penelitian oleh (Darmawan & Anggelina, 2022) dengan judul penelitiannya “Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja” juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh pada prestasi kerja. Dengan kata lain, pengembangan karir yang diberikan oleh instansi tidak secara otomatis meningkatkan prestasi kerja.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh variabel independen didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.932	3	69.977	15.085	0.000 ^b
	Residual	310.800	67	4.639		
	Total	520.732	70			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar $15,085 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,744 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikansi terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3. Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak 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 4.11
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.635 ^a	0.403	0.376	2.154

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas diperoleh angka R sebesar 0,635 atau 63,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,376 atau 37,6%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 37,6%, sedangkan 62,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, kerjasama, kompensasi dan kinerja pegawai

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh terhadap 71 pegawai dalam instansi tersebut. Penelitian ini mengambil fokus mengenai

Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh positif secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f) menunjukkan bahwa yang secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik secara individu maupun bersama-sama, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana peningkatan kualitas SDM, penguatan disiplin kerja, dan pengembangan karir harus menjadi prioritas utama instansi untuk mencapai kinerja optimal. Instansi perlu berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, menerapkan kebijakan disiplin yang adil dan konsisten, serta menyediakan jalur karir yang jelas dan program mentoring yang efektif. Selain itu, instansi tidak hanya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi penelitian yang menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sangat penting bagi berbagai pihak, terutama manajemen instansi dan pembuat kebijakan. Secara praktis, instansi perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Proses rekrutmen yang selektif juga penting untuk memastikan kualitas SDM yang tinggi. Kebijakan disiplin kerja harus diterapkan dengan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta monitoring dan evaluasi rutin untuk menjaga disiplin pegawai. Selain itu, instansi perlu merancang program pengembangan karir yang jelas dan menyediakan peluang untuk promosi dan pendidikan lanjutan. Program mentoring juga dapat membantu pegawai berkembang dan meraih tujuan karir mereka.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori menurut Leuhery, Ferdy, Dkk (2018) tentang pentingnya kualitas SDM, disiplin kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lanjutan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti budaya instansi dan gaya kepemimpinan.

Dari perspektif kebijakan, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pembuat kebijakan untuk merumuskan regulasi yang mendukung pengembangan kualitas SDM, peningkatan disiplin kerja, dan pengembangan karir di tingkat nasional. Program pelatihan nasional dan inisiatif pengembangan karir dapat dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan daya saing nasional. Dengan memahami dan mengimplementasikan implikasi dari penelitian ini, instansi dan pembuat kebijakan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Artinya, semakin baik Kualitas Sumber Daya Manusia, maka semakin tinggi Prestasi Kerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi Prestasi Kerja Pegawai.
3. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. meskipun instansi menyediakan pengembangan karir yang baik, pegawai tetap perlu memiliki ketertarikan, tujuan, dan semangat untuk mengembangkan karir mereka agar prestasi kerja mereka meningkat.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini berarti bahwa, semakin baik implementasi maka akan menciptakan peluang besar dan signifikan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

5.2 Saran

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

1. Kepada manajemen Dinas Perhubungan Provinsi Aceh disarankan untuk tetap mempertahankan dan terus mengimplementasikan Kualitas Sumber Daya manusia yang sudah ada dan Kualitas Sumber Daya manusia salah satu dengan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang di tentukan, bertanggung jawab dalam setiap tingkah laku yang dilakukan selama bekerja, dan selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung nilai etika pada instansi. Beberapa hal tersebut akan meningkatkan KSDM yang baik sehingga pegawai senang dan semakin loyal terhadap instansi.
2. Disiplin Kerja yang sudah baik dipertahankan dan terus melakukan pengembangan salah satunya dengan memberikan panutan yang baik kepada bawahan, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai semakin disiplin dalam bekerja di instansi tersebut.
3. Pengembangan karir yang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, penting untuk menetapkan tujuan pribadi yang jelas dan spesifik yang dapat memotivasi untuk berkembang. Meningkatkan motivasi internal, seperti menemukan aspek pekerjaan yang disukai atau menantang diri sendiri dengan proyek baru, juga sangat bermanfaat. Meskipun pengembangan karir formal mungkin tidak berpengaruh, belajar keterampilan baru secara mandiri dapat meningkatkan kinerja dan membuka peluang karir.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang mengambil tema serupa disarankan agar dapat mengembangkan lebih luas serta menambah kekurangan yang ada pada

hasil penelitian ini. Disarankan juga untuk mengambil variabel-variabel yang berbeda seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, kerjasama, komitmen organisasi serta melibatkan lebih banyak responden, sehingga makin memperkaya pengetahuan khususnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Arif M, dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora*. 4(1): 108.
- Dewi, I.M & Sungkono, S.W. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *Jurnal Manajemen Unud*. 6(4):1994-1999.
- Diyah A Hastutiningsih, Dkk. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Dimoderasi Oleh Integritas Pegawai Negeri Sipil Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.11 No.3 , Hal. 820-830.
- Gerhana, et all (2019) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 3 No. 1 Edisi Maret 2019.
- Ghozali, Imam. (2014). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.
- Handoko, Hani. T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia* . Edisi 2. Jogjakarta:BPFE
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Julianto, Pebi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*. Vol. 2 No. 1, Hal 42-28.
- Khairudin, E.2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. 3(2): 56.
- Kina Atika, & Nisa' Ulul Mafru. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 17 No.4 Hal. 355-366.
- Leuhery, Ferdy, Dkk (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*. Volume 5 Nomor 2, No. 160- 190.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Nurlina, N. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan di PT. Bank Danamon Indonesia di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*. 4 (2):71.
- Oktavia, F.D. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu.

- Prayudi A. 2017. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai: Studi Kasus pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*. 3(2):17.
- Purwaningsih, A & Magdalena, B. 2017. Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai PT. Bank Panin Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol. 3 No. 1.
- Rivai, Viethzal dan A.F.M. Basri. 2014. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Z. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat : Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT Great Dynamic Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Simomara, H . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jogjakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono ,(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru. Press.
- Tajuddin, S.J. 2012. “Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada PT.Semen Tonasa Kabupaten Singkep”. *Skripsi*. Makasar *Universitas Hasanuddin*.
- Wahyudi, Bambang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.
- Wahyuni Dwi , Dkk. (2014) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap Pt. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 1-10
- Yahdillah, Yasak , Dkk. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jombang Dimasa Pandemi. *Ejournal uniska Kediri*. Vol. 22 No.1, Hal. 160-167.
- Zainal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/ Saudara/I sebagai Berikut :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
 Usia :
 Tahun lama Bekerja : () <1 tahun () 5-10 tahun
 () 1-5 tahun () >10 tahun
 Pendidikan : () D1 () S1
 () D3 () S2
 () SMA/SMK () Lainnya

B. Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda (✓) untuk kolom yang dipilih oleh responden sebagai berikut :

Keterangan :

(SS) Sangat Setuju Skor 5
 (S) Setuju Skor 4
 (KS) Kurang Setuju Skor 3
 (TS) Tidak Setuju Skor 2
 (STS) Sangat Tidak Setuju Skor 1

C. Daftar Pertanyaan

X1 Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai memiliki Integritas yang baik demi memelihara dan menjaga kepercayaan publik.					
2.	Pegawai selalu menerapkan sikap yang baik kepada rekan kerja maupun masyarakat di instansi.					
3.	Pegawai selalu menggunakan tindakan yang bermoral saat bekerja.					
4.	Pegawai selalu bertanggung jawab dalam setiap tingkah laku yang dilakukan selama bekerja.					
5.	Pegawai selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada instansi.					
6.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan instansi.					

X2 Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
----	------------	-----	----	----	---	----

1.	Pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.					
2.	Pemimpin harus memberikan panutan yang baik untuk bawahannya					
3.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan					
4.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik					
5.	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran.					
6.	Saya tegas dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan					

X3 Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di dishub					
2.	Pihak Dishub selalu memberikan pelatihan rutin kepada pegawai					
3.	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya					
4.	Dengan adanya pelatihan yang diberikan saya mendapat keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja					
5.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya					
6.	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir saya					

Y Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditetapkan					
2.	Pengetahuan saya tentang tugas-tugas pekerjaan membantu saya dalam mencapai target kerja					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4.	Kecekakatan dalam bekerja sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu					
5.	Dalam melaksanakan tugas tidak egois dan saling bekerja sama dengan pegawai lainnya.					
6.	Dengan berlakunya absensi biasa meningkatkan prestasi kerja pegawai					

Lampiran 2

DATA HASIL PENELITIAN

Responden	Kualitas Sumber Daya						Σ	Disiplin Kerja						Σ	Pengembangan Karir						Σ	Prestasi Kerja						Σ
1	4	4	4	3	4	4	23	4	5	2	4	4	3	22	5	5	4	4	4	4	26	3	5	3	4	4	3	22
2	5	5	5	5	5	4	29	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	3	3	4	24	5	4	4	3	4	4	24	5	4	4	4	5	4	26
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	3	4	4	5	4	4	24	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
6	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	1	5	5	24	5	2	4	5	3	5	24	4	3	5	5	5	3	25
7	4	4	4	4	5	5	26	4	5	3	4	5	5	26	3	4	5	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	5	4	5	4	27	3	5	5	4	3	5	25	5	3	5	4	5	5	27	5	4	3	5	3	5	25
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
10	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	5	4	27
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	4	4	5	4	26	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	3	5	3	26	5	5	2	3	5	4	24	3	3	3	5	4	3	21	4	5	5	5	5	5	29
14	5	4	4	4	5	4	26	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	4	3	20	3	3	4	4	5	4	23
15	4	3	4	4	3	3	21	4	5	5	4	3	4	25	5	4	5	3	5	5	27	5	5	3	4	3	3	23
16	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
17	5	5	5	5	5	3	28	4	5	3	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	5	5	5	4	27	3	5	4	4	4	4	24	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	3	1	2	2	18	2	5	5	5	5	5	27	5	3	3	5	4	5	25	4	5	5	5	5	5	29
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27
22	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	4	25	5	3	4	5	4	4	25	4	4	5	5	5	4	27
23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23
24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28
25	5	5	5	5	5	3	28	2	5	2	4	4	5	22	4	4	3	5	3	3	22	4	3	4	5	5	2	23
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	3	4	4	23	4	4	3	3	4	3	21	4	4	5	5	5	5	28
28	4	5	4	4	5	4	26	4	5	3	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	2	4	5	4	24	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	2	26
31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	4	28	4	4	3	5	4	3	23	4	5	5	5	5	5	29
32	4	4	4	4	4	3	23	3	4	5	4	5	4	25	4	4	3	4	4	4	23	3	5	5	4	5	4	26
33	5	5	5	5	4	3	27	4	5	5	2	3	4	23	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	5	3	5	23
34	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	4	28	4	3	5	4	5	5	26	5	5	4	5	5	1	25
35	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
36	3	4	4	3	3	3	20	5	5	4	5	4	3	26	2	2	3	3	3	3	16	4	4	4	3	4	2	21
37	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	27
38	5	5	5	5	5	4	29	2	5	3	4	3	4	21	4	3	4	5	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26
39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	4	4	5	25	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	4	29	4	5	3	4	5	4	25	5	4	4	5	4	4	26	4	5	5	5	5	1	25

42	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	5	4	4	26
43	5	5	5	4	4	4	27	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
47	4	4	5	5	5	4	27	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23
48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	5	5	3	3	25	5	5	3	4	5	5	27	2	2	2	2	3	2	13	4	3	5	5	5	3	25
50	4	4	4	4	5	5	26	4	5	3	4	5	5	26	3	4	5	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30
51	3	2	3	3	3	4	18	3	5	5	4	3	5	25	5	3	5	4	5	5	27	5	4	3	5	3	5	25
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
53	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	5	4	27
54	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
55	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
56	5	5	5	3	5	3	26	2	5	2	3	5	4	21	3	3	3	5	4	3	21	4	5	5	5	5	5	29
57	5	4	4	4	5	4	26	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	4	4	3	20	3	3	4	4	5	4	23
58	4	3	4	4	3	3	21	4	5	5	4	3	4	25	5	3	5	3	5	5	26	5	4	3	4	3	3	22
59	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
60	5	5	5	5	5	3	28	4	5	3	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	5	5	5	4	27	3	5	4	4	4	4	24	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	3	3	2	2	20	3	2	5	5	4	3	22	5	5	5	3	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29
64	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27
65	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	4	25	5	3	4	5	4	4	25	4	4	5	5	5	4	27
66	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23
67	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28
68	5	5	5	5	5	3	28	2	5	2	4	4	5	22	4	4	3	5	3	3	22	4	3	4	5	5	2	23
69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	3	4	4	23	4	4	3	3	4	3	21	4	4	5	5	5	5	28
71	4	5	4	4	5	4	26	4	5	2	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	5	4	4	27

Lampiran 3

OUPUT SPSS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	71	3	5	4.66	.559
X1.2	71	2	5	4.59	.645
X1.3	71	3	5	4.59	.599
X1.4	71	1	5	4.45	.789
X1.5	71	2	5	4.58	.768
X1.6	71	2	5	4.08	.841
X2.1	71	2	5	4.10	.864
X2.2	71	2	5	4.80	.496
X2.3	71	2	5	3.77	1.072
X2.4	71	1	5	4.14	.723
X2.5	71	3	5	4.39	.665
X2.6	71	3	5	4.27	.632
X3.1	71	2	5	4.28	.796
X3.2	71	2	5	4.00	.811
X3.3	71	2	5	4.21	.809
X3.4	71	2	5	4.41	.767
X3.5	71	3	5	4.25	.626
X3.6	71	2	5	4.18	.780
Y1.1	71	3	5	4.27	.608
Y1.2	71	2	5	4.39	.727
Y1.3	71	3	5	4.45	.628
Y1.4	71	3	5	4.61	.520
Y1.5	71	3	5	4.58	.625
Y1.6	71	1	5	4.08	1.011
Valid N (listwise)	71				

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

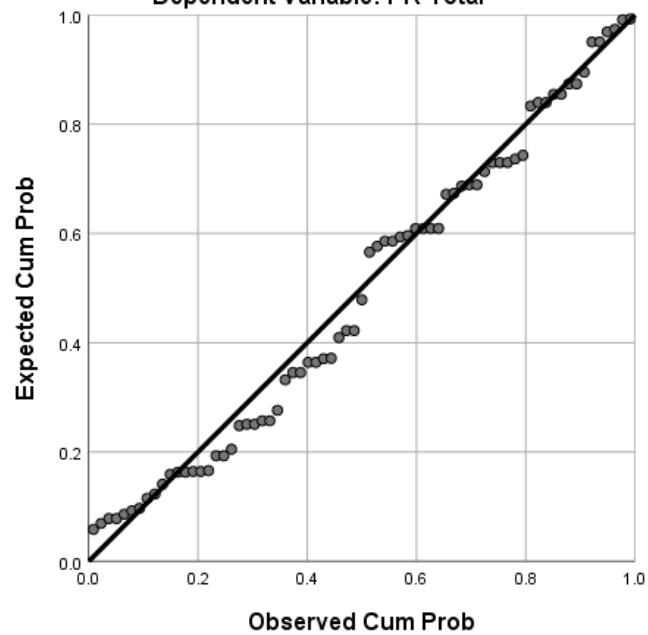
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

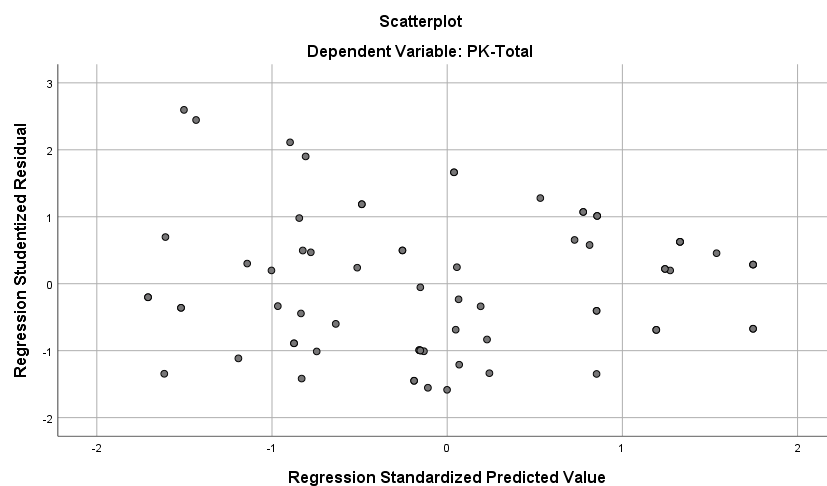
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PK-Total



Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.232	2.884		2.508	.015		
	KSDM-Total	.229	.085	.277	2.693	.009	.845	1.184
	DK-Total	.361	.119	.343	3.029	.003	.695	1.439
	PKar-Total	.149	.087	.194	1.715	.091	.699	1.431

a. Dependent Variable: PK-Total



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.232	2.884		2.508	.015
	KSDM-Total	.229	.085	.277	2.693	.009
	DK-Total	.361	.119	.343	3.029	.003
	PKar-Total	.149	.087	.194	1.715	.091

a. Dependent Variable: PK-Total

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.932	3	69.977	15.085	.000 ^b
	Residual	310.800	67	4.639		
	Total	520.732	70			
a. Dependent Variable: PK-Total						
b. Predictors: (Constant), PKar-Total, KSMD-Total, DK-Total						

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.376	2.154
a. Predictors: (Constant), PKar-Total, KSMD-Total, DK-Total				
b. Dependent Variable: PK-Total				

Lampiran 4**Tabel r *Product Moment***

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

Lampiran 5**Nilai t Tabel**

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52

53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Lampiran 6

Nilai F Tabel

DF 2	DF 1					6
	1	2	3	4	5	
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

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