

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh:

MUHAMMAD FAUZI
NPM. 2302120235



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



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, 12 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD FAUZI
NPM. 2302120235

Dengan judul:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEKAWAI
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, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. 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, 12 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD FAUZI
NPM. 2302120235

Dengan judul:

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

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 10 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

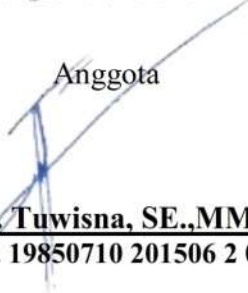
Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

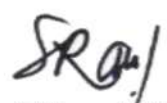
Sekretaris


Syamsidar, SE, M.Si,Ak.CA
NIK. 197309211999012001

Anggota


Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE.,MM
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, 12 Februari 2025

Yang Menyatakan



MUHAMMAD FAUZI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Muhammad Fauzi
NPM : 2302120235
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 KINERJA PEGAWAI 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 : 12 Februari 2025

Banda Aceh, 12 Februari 2025
Yang Menyatakan



MUHAMMAD FAUZI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.E., S.Ag M.Si.M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2023 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, Januari 2025

Muhammad Fauzi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Disiplin Kerja.....	13
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..	15
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.1.4 Pengembangan Karir.....	17

2.1.4.1	Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	17
2.1.4.3	Indikator Pengembangan Karir.....	19
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3	Kerangka Pemikiran.....	23
2.4	Hipotesis.....	23
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		25
3.1	Desain penelitian.....	25
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2	Jenis Penelitian.....	25
3.1.3	Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.4	Horizon Waktu	26
3.1.5	Unit Analisis.....	26
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel Penelitian.....	27
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Sumber Data.....	28
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	30
3.5	Teknik Analisis Data.....	31
3.6	Pengujian Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas.....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7	Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1	Uji T (Parsial).....	35
3.7.2	Uji F (Simultan).....	36
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN
		38

PEMBAHASAN.....	
4.1 Gambaran Umum Gambaran Umum Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.....	38
4.2 Karakteristik Responden.....	42
4.3 Hasil Pengujian Data.....	44
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	47
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	48
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	49
4.4 Analisis Deskriptif.....	50
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	50
4.4.2 Variabel Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	51
4.4.3 Variabel Disiplin Kerja	53
4.4.4 Variabel Pengembangan Karir.....	54
4.5 Pembahasan.....	55
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	55
4.5.2 Uji Simultan (uji F).....	59
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	60
4.6 Implikasi Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
Lampiran –Lampiran.....	
Tabel F,T & R.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	21
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	26
3.2 Skala Likert.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	31
4.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2 Hasil Uji Validitas	45
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	46
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	48
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	50
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	52
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	53
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	54
4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.10 Model Summary	58
4.11 Annova.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	49

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA,
DAN PENGEMBANGAN KARIR TEHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI ACEH**

MUHAMMAD FAUZI
NPM: 2302120235

Pembimbing I : Dr. Tarmizi Gadeng, S.E.,S.Ag., M.Si.MM.

Pembimbing II : Dr. Tuwisna S.E, M.M

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 59 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Pengujian secara parsial bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja, Pengembangan Karir, Kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi fokus bagi setiap organisasi, lembaga-lembaga pemerintahan maupun Perusahaan swasta, mengingat peranannya yang sangat penting, yaitu sebagai sumber daya yang menjalankan organisasi, lembaga-lembaga pemerintahan maupun instansi, yang bersangkutan. Maka dari itu kualitas dari sumber daya manusia harus diperhatikan meski untuk menghasilkan sebuah organisasi yang bagus, sumber daya manusia juga harus didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih. Akan tetapi, yang perlu digaris bawahi adalah tanpa dukungan dari sumber daya manusia dengan kemampuan baik, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh organisasi. Saat ini setiap instansi baik milik pemerintah maupun milik swasta terus dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu menghadapi era globalisasi dan sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan di awal.

Dinas Perhubungan Provinsi Aceh yang merupakan satuan kerja Pemerintah Aceh, Peraturan Gubernur Aceh No. 118 Tahun 2016 Peraturan Gubernur Aceh No. 118 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Aceh, yang Mempunyai tugas melayani perizinan angkutan umum, pengujian kendaraan bermotor pengoperasian jembatan dan terminal

Peranan sumber daya manusia pada instansi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. kinerja pegawai merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Di sektor pemerintahan, khususnya pada instansi yang memiliki peran penting dalam pengelolaan transportasi dan infrastruktur, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efisiensi pelayanan publik. Dinas Perhubungan Provinsi Aceh sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengatur, mengawasi, dan mengembangkan sistem transportasi di wilayah tersebut, sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya untuk menciptakan sistem transportasi yang aman, lancar, dan berkelanjutan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 25 November 2024 terhadap 20 pegawai tentang variabel kinerja pegawai yang terdapat di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh di peroleh masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kinerja yang baik ditandai dengan beberapa hal seperti pegawai belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai belum bersedia

mematuhi peraturan bahwa harus datang cepat waktu, pegawai belum sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan dan pengawasan yang lemah terhadap kinerja pegawai atau rendahnya tingkat evaluasi terhadap program yang ada sehingga dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas dan transparansi dalam kegiatan Dinas Perhubungan.. Beberapa hal yang masih kurang tentang kinerja harus diperbaiki oleh di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, kinerja pegawai akan mempengaruhi instansi secara keseluruhan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas SDM yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Kualitas SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks Dinas Perhubungan, hal ini sangat relevan mengingat kompleksitas tugas yang harus dilaksanakan, mulai dari perencanaan, pengawasan, hingga pelayanan transportasi kepada masyarakat.

Observasi awal tentang Kualitas SDM ditemukan fenomena bahwa pada di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh masih adanya keterbatasan Sumber Daya Manusia: sehingga terjadi kekurangan tenaga kerja yang berkualitas, yang akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Pegawai yang ada tidak semuanya cukup terlatih atau tidak cukup jumlahnya untuk mengelola tugas yang ada. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan: kurangnya program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas mereka dapat menjadi salah satu hambatan.

Selain kualitas SDM, disiplin kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan lebih cenderung untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan rendahnya kinerja dan merugikan organisasi, termasuk dalam konteks Dinas Perhubungan yang memiliki tugas strategis dalam sektor transportasi.

Hasil survey diperoleh fenomena yang sering terjadi saat ini terkait dengan disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh adalah kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut terlihat dari kinerja pegawai yang menurun dan juga penambahan jam kerja terhadap pegawai. Kekurangan dari disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dapat dilihat dari banyaknya keterangan izin dan masih ada pegawai yang sering terlambat pada absensi pegawai. Hal ini dikarenakan tidak mudah bagi pegawai untuk mendapatkan cuti. Sehingga banyak pegawai yang membuat izin atau sakit untuk dapat cuti tanpa pemotongan gaji mereka.

Pengembangan karir merupakan upaya instansi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. Pengembangan karir

yang efektif merupakan suatu proses yang hidup dan suatu proses yang berkembang dan berubah mengikuti organisasi yang semakin fleksibel. Pengembangan karir bukanlah sesuatu yang statis dan tetap, dan oleh Karena itu harus dikaji secara kontinyu dan dikembangkan secara terus menerus.

Fenomena tentang pengembangan karir yang terdapat di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh di ketahui bahwa untuk saat ini belum ada informasi pengembangan karir yang begitu jelas dari instansi kepada pegawainya. Keterbatasan Program Pengembangan Karir: juga menjadi masalah di Dinas Perhubungan, seringkali tidak ada program pengembangan karir yang sistematis atau terstruktur dengan baik. Hal ini bisa menghambat pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi

Secara keseluruhan, kualitas SDM, disiplin kerja, dan pengembangan karir adalah tiga faktor yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Meskipun masing-masing faktor ini sudah menjadi perhatian dalam berbagai kebijakan organisasi, namun belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga variabel ini secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini guna mengetahui sejauh mana pengaruh kualitas SDM, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja pegawai di masa depan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh
4. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/instansi lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi instansi Swasta dalam mengambil keputusan tentang disiplin kerja dan Disiplin Kerja khususnya dalam hal kinerja pegawai di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai), maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malthis (2019:54) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2019), Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar

informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja Pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Pegawai.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2023: 7) “Kinerja Pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2023: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2023), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara (2020:56) Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Pegawai. Pegawai perusahaan berusaha

untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Pendapat lain disampaikan Wirawan (2023: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu:

- a. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
- b. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- c. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- e. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Di dalam menelaah kualitas sumber daya manusia (SDM), tentu tidak terlepas dari ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang merupakan cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Adapun untuk melihat lebih jelas pengertian kualitas SDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

Ndraha (2023:36), mengatakan kualitas SDM adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, serta inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Wirawan (2022:25), mendefenisikan kualitas SDM sebagai integrasi dari kemampuan fisik (kesehatan jasmani), dan kemampuan non fisik (profesionalitas kerja, kemampuan berpikir, keseimbangan mental, serta keterampilan lainnya), dengan kemampuan fisik, dan fisik yang dimiliki tersebut, maka sebagai individu akan mampu untuk mengeluarkan potensi, beinovasi, dan bekerja dengan profesional.

Hutapea (2023:36) mengatakan kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM (sumber daya manusia) merupakan individu, atau karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, serta mampu memberi kontribusi positif pada perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM menurut Sutrisno (2016:56) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.
5. Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
7. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

2.1.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pendapat para ahli, bahwa parameter kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hutapea dan Thoha (2023:54) yang mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) acuan dalam melihat variabel kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Memahami Bidanganya
Karyawan memiliki pemahaman tentang apa yang menjadi job deskripsinya, baik dalam melakukan pekerjaan, sampai tanggung jawab pekerjaanya.
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, berdasarkan pengalaman, atau hasil pelatihan.
3. Kemampuan (*Abilities*)
Karyawan harus memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.
4. Semangat Kerja
Karyawan senantiasa menunjukkan semangat kerja, dengan berusaha menuntaskan semua target pekerjaan, dan selalu menyebarkan semangat positif dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Displin Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti kosa kata disiplin adalah tata tertib dan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Sementara disiplin menurut Qhouzali (2023:284) adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian

diri dan kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2023:44) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Suharsimi Arikunto (2023:114), Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Menurut Thomas Gordon (2023: 3), Disiplin kerja adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Berdasarkan pemaparan di atas maka Hasibuan (2023:93) mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Menurut Mangkunegara (2020:48) disiplin kerja dibentuk oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan sikap (*attitude*) tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Wibowo (2019:24) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasibuan (2023:45) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasadirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat

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

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2023:94), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi peraturan perusahaan
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Hadir tepat waktu (absensi)
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Rivai, (2019: 64).

Menurut Singodomedjo Sutrisno, (2017:16), karir merupakan urutan dari kegiatankegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Gibson et al. dalam Sutrisno, (2017:161) menyatakan bahwa karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar.

Menurut Tiffin, (2017:93), yang mempengaruhi karir adalah keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir dan peran pegawai itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan dalam Sunyoto (2018:76) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara pegawai dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah pegawai dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

2. Personalitas Pegawai

Personalitas pegawai yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir pegawai seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Pegawai yang apatis akan sulit dibina, karena pegawai tidak peduli dengan karirnya sendiri. Pegawai yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3. Faktor-faktor Eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Pegawai yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

4. Politicking dalam Organisasi

Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

5. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.

6. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik,

rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas pegawai.

9. Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir cenderung besar.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir ke masa depan. Kegiatan ini perlu didukung oleh Perusahaan maupun instansi. Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2019:209) terdapat lima indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir
Membantu para Pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan karir internal mereka sendiri.
2. Dukungan Instansi dalam bentuk moril
Instansi memberikan umpan balik terhadap kinerja, yaitu dengan meningkatkan kemampuan Kinerja Pegawai untuk mengisi posisi jabatan / karir yang disediakan oleh Instansi.
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir.
Memberikan kesempatan berkarir kepada Pegawainya untuk mengembangkan dirinya
4. Informasi karir
Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai Pegawai untuk mengembangkan karirnya.
5. Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat
Penempatan Pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Hasil

penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana diperoleh thitung $(2,010) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas $(sig\ 0,050) \leq 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan (2023), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja , Kualitas sumber daya manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivas ikerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel defenden yaitu Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawa
3. Penelitian yang dilakukan oleh Febyolla Presilawati (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Dalam Penelitian Ini, Dihasilkan Bahwa Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Hasil Penelitian Ini Sejalan Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Bagus Triyatno Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi, Disiplin Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja, dan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Endang Ilyas Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi, Promosi Dan Shift Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja.
4. Penelitian dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo (2019) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja

Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

5. Penelitian Muhammad Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan Rinoldy (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana diperoleh $t_{hitung} (2,010) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas $(sig\ 0,050) \leq 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif.	• Kinerja Pegawai • disiplin kerja • Kualitas sumber daya manusia	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Disiplin Kerja , Kualitas sumber daya manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu	• Kinerja Pegawai • Disiplin Kerja • Kualitas sumber daya manusia	• Variabel Fasilitas, • Variabel Pendidikan • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

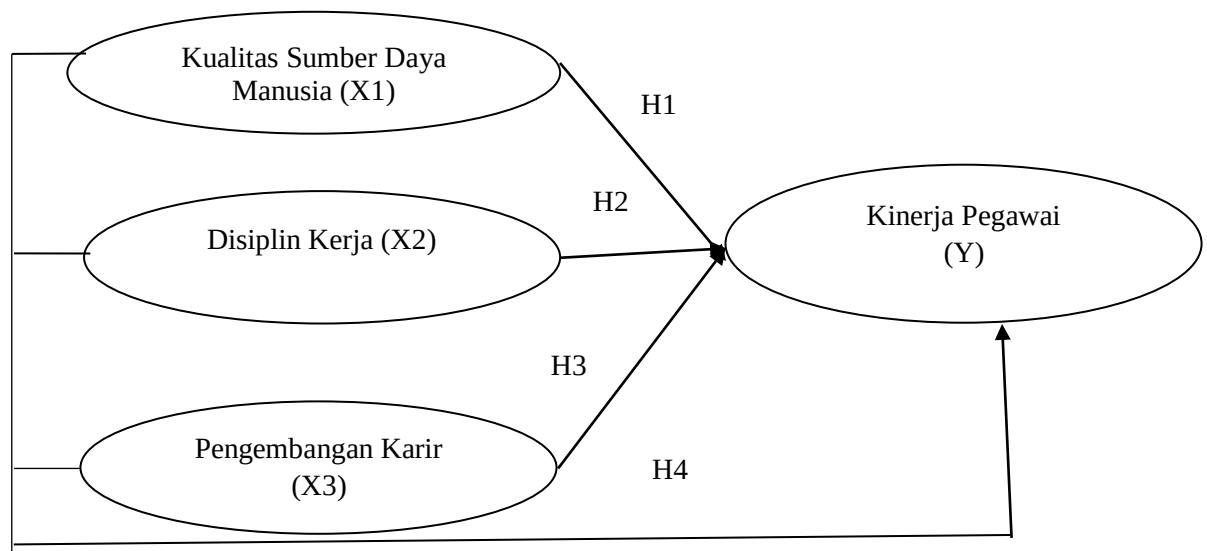
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Padang Lawas. Zuhria Husnia Hasibuan (2023),		Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawa		n
3	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Febyolla Presilawati (2023)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Dihasilkan Bahwa Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Hasil Penelitian Ini Sejalan Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Bagus Triyatno Yang Menyatakan Bahwa Kompensasi, Disiplin Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja,	• Kinerja Pegawai • Disiplin Kerja	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian • Kompensasi
4	Pengaruh Pengembangan Karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ery Teguh Prasetyo (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja	• Pengembangan Karir • disiplin kerja terhadap • Kinerja Pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	Pengaruh disiplin, motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Muhammad Hidayat (2021)	• Analisis Regresi Linier Berganda • Kuantitatif	Disiplin kerja, motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	• Kinerja Pegawai • Disiplin kerja • Pengembangan Karir	• Variabel Disiplin kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Rinoldy (2023)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

H₂ : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

H₃ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

H₄ : Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2018:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen meliputi kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Aceh di Jalan Mayjend T. Hamzah Bendahara No.52, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2018:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal Okt 2023 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2024				2025	
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.5 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber : Arikunto, 2018

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Aceh yang berjumlah 142 orang Pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2020:55) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya

lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. (Rumus slovin).

Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan Teknik rumus Slovin menurut Sugiyono (2018:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana :

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 \cdot 0,1^2}$$

$n = 58,67$ responden dan dibulatkan menjadi 59 pegawai.

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 59 pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir, terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2018:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat

bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2020:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian Mangkunegara, (2020:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Kualitas sumber daya manusia (XI)	kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Hutapea (2023)	1. Memahami Bidangnya 2. Pengetahuan (Knowledge) 3. Kemampuan (Abilities) 4. Semangat Kerja Hutapea (2023)	1-5	Likert	B1-B5
3	Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2023:44)	1. Mematuhi Peraturan Perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung Jawab 4. Hadir tepat Waktu Hasibuan (2018:94),	1-5	Likert	C1-C4
4	Pengembangan karir (X ₃)	Pengembangan Karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2019: 264).	1. Kebutuhan karir 2. Dukungan Instansi dalam bentuk moril 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir 4. Informasi karir 5. Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat (Rivai, 2019)	1-5	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2019:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁,b₂,b₃ : Koefisiensi Regresi

X₁ : Kualitas sumber daya manusia

X₂ : Disiplin kerja

X₃ : Pengembangan karir

e : *Error term*

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung

Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2018:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan 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 heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Kinerja Pegawai :

3.7.1. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

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

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

H_{o1} : Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

H_{a1} : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

H_{o2} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

H_{o3} : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

H_a : Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

3.7.2 Uji F (Simultasn)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

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

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

H_o3 : Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

H_a3 : Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

Dinas Perhubungan Provinsi Aceh yang merupakan satuan kerja Pemerintah Aceh, Peraturan Gubernur Aceh No. 118 Tahun 2016 Peraturan Gubernur Aceh No. 118 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Aceh, yang Mempunyai tugas melayani perizinan angkutan umum, pengujian kendaraan bermotor, pengoperasian jembatan dan terminal.

Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh yang beralamat Jalan Mayjend T. Hamzah Bendahara No.52, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23121 mempunyai tugas pokok yaitu Melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Perhubungan”(Peraturan Gubernur Aceh No. 118 Tahun 2016) yang mempunyai tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Aceh yaitu menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Aceh di Bidang Perhubungan, melaksanakan dan mengkoordinasikan perhubungan transportasi orang dan barang antar kabupaten/kota di dalam wilayah Aceh, Pelaksanaan penetapan kebijakan teknis, perencanaan, penyelenggaraan dan pengawasan sistem transportasi wilayah Aceh, Pelaksanaan pengendalian terhadap sektor pembangunan lain melalui pelayanan jasa perhubungan yang handal, berdaya saing, berkelanjutan dan memberi nilai tambah (ekonomi); dan Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang perhubungan.

Adapun yang menjadi Visi Kepala Daerah yang menjadi dasar dalam pengembangan perencanaan pembangunan daerah Aceh, terkait dengan telaahan ini menyesuaikan Visi dan Misi Gubernur Aceh Terpilih 2017-2022. Visi Gubernur Aceh terpilih adalah “Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani”. Dalam mewujudkan visi Aceh tersebut ditempuh melalui 10 (sepuluh) misi pembangunan Aceh sebagai berikut :

1. Reformasi birokrasi menuju pemerintah yang adil, bersih dan melayani;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljama'ah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional;
5. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial yang berkualitas dan terintegrasi;
6. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan;
7. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan;
8. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif;

9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip Evidence Based Planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan;
10. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi dan lingkungan yang berkelanjutan.

Peran dan fungsi Dinas Perhubungan Aceh sesuai Visi dan misi tersebut di atas adalah menjadi bagian dari misi ‘Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi dan lingkungan yang berkelanjutan’ sesuai dengan tugas pokok dan fungsi untuk perencanaan, pengembangan dan pembangunan di sektor perhubungan. Adapun output/outcome yang ingin dicapai di sektor perhubungan yaitu :

1. Pemsentase prasarana, sarana dan fasilitas perhubungan sesuai standar;
2. Meningkatnya persentase pelayanan angkutan;
3. Menurunnya kasus angka kecelakaan lalu lintas;
4. Meningkatnya persentase laik jalan angkutan umum.

Tujuan dari rencana kerja SKPA mengacu kepada tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMA, yaitu sesuai dengan misi “Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi dan lingkungan yang berkelanjutan” dengan Tujuan : “Mengurangi ketimpangan antar wilayah”, maka tujuan dari rencana kerja Dinas Perhubungan :

1. Mengurangi ketimpangan antar wilayah;
2. Pengelolaan terminal type B yang modern;

3. Penyediaan angkutan umum perkotaan Kota Banda Aceh yang mampu memenuhi pergerakan;
4. Mitigasi efek gas rumah kaca sektor energi subsector transportasi;
5. Penyediaan kualitas pelayanan infrastruktur transportasi yang sesuai standar yang mendukung pariwisata dan mitigasi kebencanaan;
6. Peningkatan keselamatan transportasi;
7. Pengembangan sistem transportasi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Kawasan.

Untuk mencapai tujuan dimaksud, maka sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan RPJMA yang sesuai dengan Tupoksi Dinas Perhubungan adalah “Meningkatnya konektivitas antar wilayah”, maka sasaran pembangunan transportasi Aceh adalah:

1. Terwujudnya peningkatan/perbaikan jaringan infrastruktur dan jaringan pelayanan yang menghubungkan wilayah kepulauan dan Kawasan;
2. Terwujudnya peningkatan fasilitas dan pelayanan terminal type B;
3. Terwujudnya peningkatan pelayanan transportasi Transkoetaradja yang diselenggarakan secara mandiri;
4. Terwujudnya penurunan tingkat emisi gas rumah kaca dari sektor energy subsektor transport;
5. Terwujudnya infrastruktur transportasi yang sesuai standar pelayanan (Komite FAL);
6. Terwujudnya keselamatan dan keamanan transportasi;

7. Fasilitas cargo perikanan Bandara Maimun Saleh – Sabang;
8. Fasilitas terminal penyeberangan Internasional di Pelabuhan Kuala Langsa;
9. Terwujudnya peningkatan/perbaikan jaringan infrastruktur dan jaringan pelayanan angkutan sungai yang menghubungkan Kawasan terpencil (Angkutan Sungai Muara Situlen – Gelombang – Singkil);

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	38	64,4
	▪ Wanita	21	35,6
	Jumlah	59	100
2	Umur		
	▪ 26-29 tahun	9	15,3
	▪ 30-39 tahun	13	22,0
	▪ 40-49 tahun	24	40,7
	▪ > 50 tahun	13	22,0
	Jumlah	59	100
3.	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	53	89,8
	▪ Belum Menikah	6	10,2
	Jumlah	59	100

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
4.	Pendidikan		
	▪ SMA/SLTA	3	5,1
	▪ Diploma	17	28,8
	▪ Sarjana	34	57,6
	▪ Pasca Sarjana	5	8,5
Jumlah		59	100
5	Penghasilan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	21	35,6
	▪ Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000	30	50,8
	▪ > Rp. 5.100.000	8	13,6
Jumlah		59	100
6	Masa Kerja		
	▪ < 2 tahun	1	1,7
	▪ 2-4 tahun	20	33,9
	▪ 5-6 tahun	18	30,5
	▪ 6-9 tahun	13	22,0
	▪ > 10 tahun	7	11,9
Jumlah		59	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Pria adalah 38 responden atau 64,4%, dan berjenis kelamin Wanita yaitu sebanyak 21 responden atau 35,6%. Kemudian dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 26 sampai 29 tahun sebanyak 9 atau 15,3%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 13 atau 22%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 24 atau 40,7% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 13 atau 22%.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 53 responden atau 89,8% menikah dan sebanyak 6 responden atau 10,2% belum

menikah. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 5,1% berpendidikan terakhir SMA/SLTA, sebanyak 17 responden atau 28,8% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 34 responden atau 57,6% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 5 responden atau 8,5% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 21 responden atau 35,6% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 30 responden atau 50,8% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.500.000 sebanyak 8 responden atau 13,6%.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 responden atau 1,7% dengan masa kerja dibawah 2 tahun, sebanyak 20 responden atau 33,9% dengan masa kerja antara 2 tahun sampai 5 tahun, sebanyak 18 responden atau 30,5% dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 6 tahun sebanyak 13 responden atau 22% dengan masa kerja antara 6 tahun sampai 9 tahun dan sebanyak 7 responden atau 11,9% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,266, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan

memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=59)	Ket
1	A1	Y	0,526	0,266	Valid
2	A2		0,463		
3	A3		0,330		
4	A4		0,762		
5	A5		0,567		
6	B1	X1	0,608	0,266	Valid
7	B2		0,596		
8	B3		0,401		
9	B4		0,489		
10	C1	X2	0,717	0,266	Valid
11	C2		0,593		
12	C3		0,467		
13	C4		0,692		
14	D1	X3	0,443	0,266	Valid
15	D2		0,585		
16	D3		0,489		
17	D4		0,569		
18	D5		0,453		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini

dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,797	Handal
2.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,60	0,772	Handal
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,60	0,839	Handal
4.	Pengembangan Karir (X ₃)	0,60	0,746	Handal

Sumber : data diolah 2025

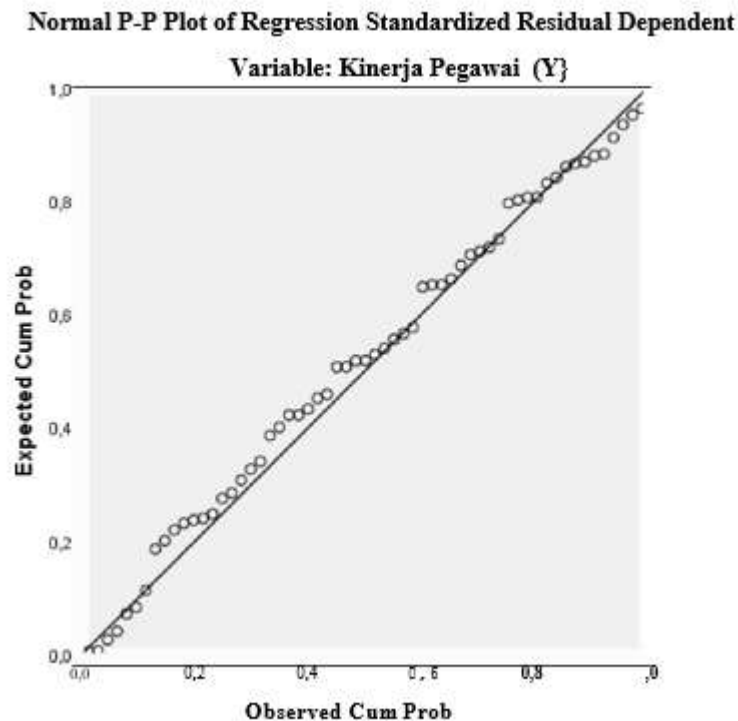
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja pegawai, Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerja dan Pengembangan karir seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2`Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia (X_1)	0,940	1,064	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (X_2)	0,237	4,216	Non Multikolinieritas
Pengembangan karir (X_3)	0,239	4,179	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

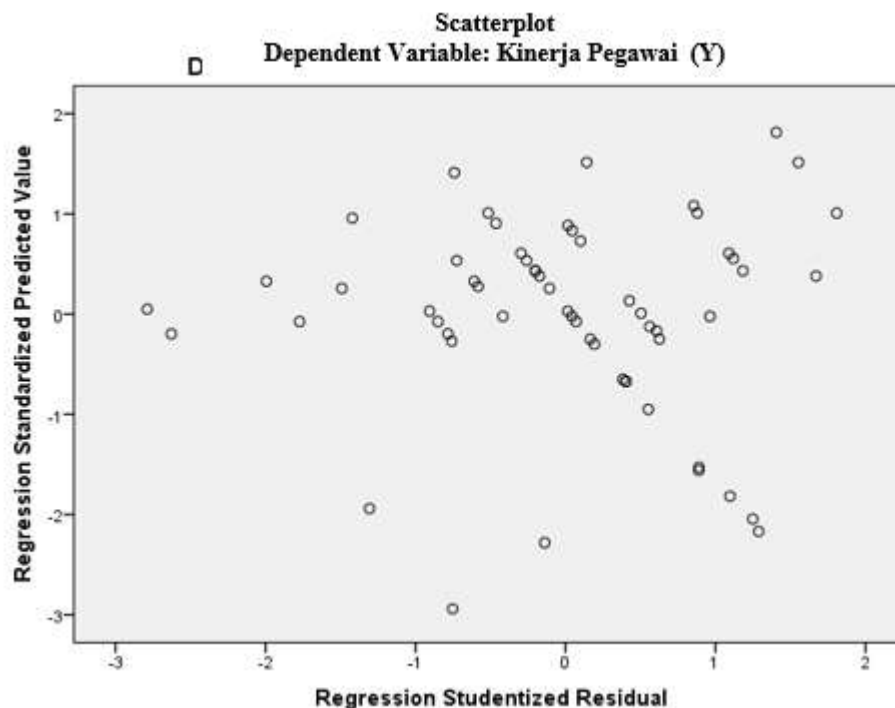
Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kualitas sumber daya manusia (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel pengembangan karir (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	2	3,4	11	18,6	36	61,0	10	16,9	3,92
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	0	0	3	5,1	12	20,3	37	62,7	7	11,9	3,81
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	0	0	1	1,7	10	16,9	34	57,6	14	23,7	4,03

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	0	0	1	1,7	7	11,9	31	52,5	20	33,9	4,19
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap instansi	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
Rerata												3,99

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan indikator diatas bahwa Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Kemudian Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 3,99 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan di pekerjaan	0	0	3	5,1	9	15,3	25	42,4	22	37,3	4,12
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	1	1,7	7	11,9	34	57,6	17	28,8	4,14
3	Saya merasa mampu menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efektif.	0	0	0	0	11	18,6	36	61,0	12	20,3	4,02
4	Saya mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari	0	0	6	10,2	9	15,3	26	44,1	18	30,5	3,95
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan Responden memahami tugas dan tanggung jawab yang responden jalankan di pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Responden memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Responden merasa mampu menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Kemudian Responden mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan nilai rata-rata 3,95. Nilai rerata pada variabel kualitas sumber daya

manusia sebesar 4,06. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kualitas sumber daya manusia.

4.4.3 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor	2	3,4	5	8,5	10	16,9	31	52,5	11	18,6	3,75
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan saya	2	3,4	3	5,1	11	18,6	33	55,9	10	16,9	3,78
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.	6	0,0	2	8,5	25	42,4	17	28,8	6	10,2	3,20
4	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	47,5	14	23,7	3,78
Rerata												3,62

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden bekerja sesuai dengan prosedur kantor dengan nilai rata rata sebesar 3,75. Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Responden memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,20. Kemudian Responden hadir tepat waktu dalam bekerja

dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,62. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja.

4.4.4 Variabel Pengembangan Karir

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pengembangan karir dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kebutuhan karir dalam instansi sangat transparan dan terbuka	2	3,5	3	5,1	11	18,6	33	55,9	10	16,9	3,78
2	Instansi selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada	6	10,2	5	8,5	25	42,4	17	28,8	6	10,2	3,20
3	Pada instansi setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	47,5	14	23,7	3,78
4	Instansi selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.	0	0	1	1,7	7	11,9	31	52,5	20	33,9	4,19

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Instansi dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
Rerata												3,79

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Kebutuhan karir dalam instansi sangat transparan dan terbuka dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Instansi selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada dengan nilai rata-rata sebesar 3,20. Pada instansi setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Instansi selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Kemudian Instansi dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Nilai rerata pada variabel pengembangan karir sebesar 3,79. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel pengembangan karir.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kualitas sumber daya manusia (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Model yang digunakan untuk

menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel Df=} n-k-1	Sig.
Konstanta	1,050	0,448	1,345	2,004	0,080
Kualitas sumber daya manusia (X ₁)	0,211	0,084	2,512	2,004	0,002
Disiplin kerja (X ₂)	0,400	0,077	5,195	2,004	0,000
Pengembangan karir (X ₃)	0,319	0,081	3,938	2,004	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,050 + 0,211X_1 + 0,400X_2 + 0,319X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut.

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,050 artinya bila mana kualitas sumber daya manusia (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pengembangan karir (X₃), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, adalah sebesar 1,050 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia (X₁) sebesar 0,211. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh sebesar 21,1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₂) dan pengembangan karir (X₃)

dianggap konstan.

- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,400. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh sebesar 40% dengan asumsi variabel Kualitas sumber daya manusia (X_1), dan pengembangan karir (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi pengembangan karir (X_3) sebesar 0,319. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel pengembangan karir secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. sebesar 31,9% dengan asumsi variabel Kualitas sumber daya manusia (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 40%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang

sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,512	,34686

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Disiplin kerja (X2), Kualitas sumber daya manusia (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,733 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 73,3%. Artinya faktor kualitas sumber daya manusia (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,512 artinya bahwa sebesar 51,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kualitas sumber daya manusia (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 48,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pelayanan, kemampuan kerja dan kompetensi pegawai.

4.5.2 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	7,686	3	2,562	21,294	2,776	,000 ^b
	Residual	6,617	55	,120			
	Total	14,303	58				

Sumber: Hasil Penelitian,2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,294 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,776. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (21,294) lebih besar dari F_{table} (2,776). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

4.5.3 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kualitas sumber daya manusia, Disiplin kerjadan Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,512) lebih besar dari t_{tabel} (2,004), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (5,195) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,004) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan

menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

3. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,938 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,004. oleh karena t_{hitung} (3,938) lebih besar dari t_{tabel} (2,004) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rinoldy (2023) Zuhria Husnia Hasibuan (2023) dan dan Febyolla Presilawati (2023) karena variabel independent (kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini adalah menjadi dasar bagi pihak Dinas Perhubungan Provinsi Aceh untuk merancang kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, kedisiplinan pegawai, serta program pengembangan karir yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai bisa meningkat, yang pada akhirnya juga akan

mendukung kinerja pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya.

Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kualitas SDM dan pengembangan karir penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajer SDM bisa fokus pada pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, serta menyediakan jalur karir yang jelas untuk pegawai.

Selain itu, penelitian ini mengarah pada pentingnya kedisiplinan kerja dan pengembangan diri sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Pegawai perlu sadar bahwa disiplin yang tinggi dan upaya untuk terus mengembangkan kompetensi diri akan berkontribusi pada karir mereka dan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 21,1%.
2. Disiplin kerja berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 40%.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 31,9%.
4. Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 73,3%

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh di sebagai berikut:

1. Diharapkan Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dan para pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti pegawai mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari dan pegawai merasa mampu menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efektif.

2. Disiplin kerja akan berdampak baik pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, maka disarankan kepada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dapat meningkatkan disiplin kerja misalnya menekankan pentingnya tingkat kehadiran pegawai dan pegawai diharapkan bekerja sesuai dengan prosedur kantor.
3. Disarankan kepada dan pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Aceh perlu mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir agar Instansi selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karir saja, melainkan variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompensasi, promosi jabatan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2018), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2018). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ery Teguh Prasetyo (2019) *Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*
- Fahmi, Irham, (2018) *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta,
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara*.
- Hany Azza Umama. (2018). *Pengaruh Kualitas sumber daya manusia Kerja Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang*.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hermawati, Adya (2018). Pengaruh Kualitas sumber daya manusia Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis STIE Malang*.
- Julita By Paruru, Ahmad (2018), *pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. air manado*. Jurnal STIE Manado
- Malthis (2018). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia*, Edisi keempat, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Muh. (2018). *“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Muhammad Dicky Afifi . (2018). *Pengaruh Pengembangan karir Dan Kualitas sumber daya manusia Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai PR. Sejahtera Abadi Malang)*.
- Muhammad Hidayat (2021) *Pengaruh Disiplin, Kualitas sumber daya manusia, Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*
- Nurfadhil. F (2020). *Pengetahuan, Pengembangan karir Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv.Sehati Group Garut*. Skripsi Universitas Komputer Indonesia. 132. <http://elibrary.unikom.ac.id>
- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rinoldy (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan*
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2018), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ronodipuro dan Husnan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2019), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, Nugroho J. (2018). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Tiffin, dan Cornick. (2019). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2019). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

Zuhria Husnia Hasibuan (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kualitas sumber daya manusia Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.*

Kuesioner Penelitian

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

Identitas Saya

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Umur : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 30-39 Tahun
☐ 26-29 Tahun ☐ 40-49 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
5. Status Perkawinan ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Tingkat Pendidikan: ☐ SMA/SLTA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - Rp. 5.000.000
☐ 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐ $\geq$ Rp. 5.100.000
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun ☐ 6 - 9 Tahun
☐ 2- 4 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

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

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap instansi					

B. Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan di pekerjaan					
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Saya merasa mampu menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efektif.					
4	Saya mempunyai semangat kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari					

C. Disiplin Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan kedisiplinan saya					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja.					
4	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja					

D. Pengembangan Karir (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kebutuhan karir dalam instansi sangat transparan dan terbuka					
2	Instansi selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada					
3	Pada instansi setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir					
4	Instansi selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.					
5	Instansi dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

No	KARAKTERISTIK						Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator				X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	D5	
1	2	3	1	2	3	3	5	3	4	5	5	4,3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,6	4	3	4	5	5	4,3
2	2	4	1	2	3	4	4	2	2	2	4	2,5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3,6	4	2	4	2	4	3,2
3	1	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,8	4	4	3	4	3,8	4	3	4	4	4	3,8
5	1	4	1	3	4	5	3	3	4	4	4	3,5	3	4	5	2	3,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	1	3	3	3	4	4	4	5	3	4,3	4	5	5	2	4	2	2	3	3	2,4	2	3	3	5	3	3,5
7	1	5	1	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4,3
8	1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	5	3,8	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	5	4
9	1	2	2	3	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,4	4	3	3	5	5	4,2
10	1	4	1	1	5	5	4	4	4	5	3	4,3	5	5	4	3	4,3	4	4	3	3	3,2	4	3	3	5	3	3,8
11	1	4	1	3	3	4	4	4	4	5	5	4,3	5	5	4	3	4,3	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5
12	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3,5	4	4	3	4	3,8	4	4	3	3	3,6	4	3	3	4	4	3,7
13	1	2	2	4	4	2	4	4	5	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4,5
14	2	5	1	3	3	5	5	4	4	5	5	4,5	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,5
15	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,8	4	5	4	4	4,4	5	4	4	4	4	4,2
16	1	4	1	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4,3	3	5	3	4	3,8	5	3	4	5	4	4,3
17	1	5	1	2	4	5	2	2	5	3	2	3	4	5	5	5	4,8	2	5	2	5	3,2	5	2	5	3	2	3,5
18	1	2	1	3	4	2	4	5	4	4	4	4,3	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4,4	4	3	5	4	4	4
19	1	3	1	3	4	4	5	5	4	5	4	4,8	5	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3
20	1	4	1	3	3	4	3	2	4	4	4	3,3	2	2	3	2	2,3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3,2
21	1	3	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4,3	3	4	4	2	3,3	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4
22	1	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,3	4	4	3	3	3,4	4	3	3	4	4	3,7
23	1	3	1	2	4	5	4	4	4	5	4	4,3	2	3	4	3	3	5	4	3	5	4,4	4	3	5	5	4	4,3
24	2	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8	4	3	3	3	3,2	3	3	3	4	4	3,5
25	1	3	1	2	3	3	3	4	4	3	2	3,5	4	4	4	5	4,3	4	4	1	4	3,4	4	1	4	3	2	3
26	1	5	1	2	4	3	4	4	5	5	5	4,5	5	4	5	4	4,5	4	4	4	3	3,8	4	4	3	5	5	4,3
27	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	5	1	3	4	5	3	3	3	3	4	3,3	5	3	4	5	4,3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	4	3	3,8
29	2	4	1	2	4	3	4	3	3	4	4	3,5	5	5	4	4	4,5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3,8
30	1	4	1	3	4	5	4	4	3	4	4	3,8	5	4	4	5	4,5	3	3	3	4	3,4	3	3	4	4	4	3,7
31	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1,4	2	1	1	4	4	2,7
32	1	5	1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4,5	2	3	1	1	1,6	3	1	1	3	3	2,3
33	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3	2	1	2	1	1,4	1	2	1	4	4	2,7
34	1	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,8	1	1	2	1	1,2	1	2	1	4	4	2,7
35	1	3	1	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4,3	4	4	5	4	4,2	4	5	4	5	5	4,7
36	1	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,5	4	4	5	4	4,2	4	5	4	4	4	4,2
37	2	4	1	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3,6	5	3	4	3	3	3,5
38	2	2	2	2	4	2	4	3	5	5	4	4,3	5	5	4	4	4,5	3	3	1	4	3,2	3	1	4	5	4	3,7
39	2	5	1	3	3	5	4	4	5	4	4	4,3	5	5	5	4	4,8	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
40	1	4	1	2	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4,5	3	5	2	4	3,6	5	2	4	4	3	3,7
41	1	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,5	4	3	5	5	4,2	3	5	5	5	5	4,7
42	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,8	5	4	4	5	4,6	4	4	5	5	5	4,7
43	1	3	1	2	3	3	3	4	5	3	3	3,8	4	4	4	5	4,3	4	3	3	4	3,4	3	3	4	3	3	3,2
44	2	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
45	2	4	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4,5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3,8	3	5	4	5	5	4,5
46	1	5	1	1	4	5	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	3	3,8	5	5	3	5	4,4	5	3	5	4	4	4,2
47	2	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3,8	4	4	3	4	3,8	4	3	4	4	4	3,8
48	1	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3,8	4	4	5	4	4	4,2
49	2	5	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3,4	4	3	3	4	4	3,7
50	1	5	1	3	3	5	4	4	4	5	4	4,3	3	3	3	4	3,3	5	4	3	5	4,4	4	3	5	5	4	4,3
51	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3,2	3	3	3	4	4	3,5
52	1	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,5	4	4	1	4	3,4	4	1	4	4	4	3,5
53	1	3	1	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,3	1	3	1	3	1,8	3	1	3	3	3	2,7
54	1	4	1	3	5	4	3	3	3	5	3	3,5	4	4	3	4	3,8	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4,2
55	2	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,3	5	5	4	5	4,8	5	4	5	5	5	4,8
56	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,6	4	3	3	4	4	3,7
57	2	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	5	5	3	5	4,4	5	3	5	4	4	4,2
58	1	4	1	3	3	5	3	4	4	3	4	3,5	5	4	4	2	3,8	4	4	3	4	3,8	4	3	4	3	4	3,5
59	2	2	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3,8	4	4	5	4	4	4,2

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	38	64,4	64,4	64,4
	Wanita	21	35,6	35,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-29 tahun	9	15,3	15,3	15,3
	30-39 tahun	13	22,0	22,0	37,3
	40-49 tahun	24	40,7	40,7	78,0
	> 50 tahun	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	53	89,8	89,8	89,8
	Belum Menikah	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	3	5,1	5,1	5,1
	Diploma	17	28,8	28,8	33,9
	Sarjana	34	57,6	57,6	91,5
	Pasca Sarjana	5	8,5	8,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	21	35,6	35,6	35,6
	Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000	30	50,8	50,8	86,4
	> Rp 5.100.000	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	1	1,7	1,7	1,7
	2-5 Tahun	20	33,9	33,9	35,6
	5-6 Tahun	18	30,5	30,5	66,1
	6-9 Tahun	13	22,0	22,0	88,1
	> 10 Tahun	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	11	18,6	18,6	22,0
	S	36	61,0	61,0	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,1	5,1	5,1
	KS	12	20,3	20,3	25,4
	S	37	62,7	62,7	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	10	16,9	16,9	18,6
	S	34	57,6	57,6	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	31	52,5	52,5	66,1
	SS	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	9	15,3	15,3	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,1	5,1	5,1
	KS	9	15,3	15,3	20,3
	S	25	42,4	42,4	62,7
	SS	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	34	57,6	57,6	71,2
	SS	17	28,8	28,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18,6	18,6	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10,2	10,2	10,2
	KS	9	15,3	15,3	25,4
	S	26	44,1	44,1	69,5
	SS	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Disiplin Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	5	8,5	8,5	11,9
	KS	10	16,9	16,9	28,8
	S	31	52,5	52,5	81,4
	SS	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	3	5,1	5,1	8,5
	KS	11	18,6	18,6	27,1
	S	33	55,9	55,9	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10,2	10,2	10,2
	TS	5	8,5	8,5	18,6
	KS	25	42,4	42,4	61,0
	S	17	28,8	28,8	89,8
	SS	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,8	6,8	6,8
	TS	2	3,4	3,4	10,2
	KS	11	18,6	18,6	28,8
	S	28	47,5	47,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Pengembangan Karir (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	3	5,1	5,1	8,5
	KS	11	18,6	18,6	27,1
	S	33	55,9	55,9	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10,2	10,2	10,2
	TS	5	8,5	8,5	18,6
	KS	25	42,4	42,4	61,0
	S	17	28,8	28,8	89,8
	SS	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,8	6,8	6,8
	TS	2	3,4	3,4	10,2
	KS	11	18,6	18,6	28,8
	S	28	47,5	47,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	31	52,5	52,5	66,1
	SS	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	9	15,3	15,3	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,92	,702	59
A2	3,81	,706	59
A3	4,03	,694	59
A4	4,19	,706	59
A5	3,98	,707	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	20,25	6,193	,526	,772
A2	20,36	6,371	,463	,786
A3	20,14	6,843	,330	,815
A4	19,98	5,500	,762	,713
A5	20,19	6,051	,567	,762

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,17	8,523	2,919	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	82,384	58	1,420	5,302	,000
Within People	7,650	5	1,530		
Between Items	83,684	290	,289		
Residual	91,333	295	,310		
Total	173,718	353	,492		

Grand Mean = 3,99

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,12	,853	59
B2	4,14	,681	59
B3	4,02	,629	59
B4	3,95	,936	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,10	2,576	,608	,488
B2	12,08	3,079	,596	,526
B3	12,20	3,613	,401	,642
B4	12,27	3,132	,489	,740

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,22	4,968	2,229	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	72,034	58	1,242	1,120	,342
Within People Between Items	1,369	3	,456		
Residual	70,881	174	,407		
Total	72,250	177	,408		
Total	144,284	235	,614		

Grand Mean = 4,06

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,75	,975	59
C2	3,78	,911	59
C3	3,20	1,079	59
C4	3,78	1,068	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,34	10,435	,717	,786
C2	14,31	11,423	,593	,820
C3	14,88	11,348	,467	,856
C4	14,31	10,078	,692	,792

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,08	15,906	3,988	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	184,515	58	3,181	6,971	,000
Within People Between Items	14,292	4	3,573		
Residual	118,908	232	,513		
Total	133,200	236	,564		
Total	317,715	294	1,081		

Grand Mean = 3,62

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Pengembangan Karir (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,78	,911	59
D2	3,20	1,079	59
D3	3,78	1,068	59
D4	4,19	,706	59
D5	3,98	,707	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	19,39	9,242	,443	,750
D2	19,97	7,378	,585	,681
D3	19,39	7,897	,489	,714
D4	18,98	9,051	,569	,694
D5	19,19	9,499	,453	,720

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,17	11,971	3,460	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	115,718	58	1,995	16,514	,000
Within People Between Items	41,777	5	8,355		
Residual	146,723	290	,506		
Total	188,500	295	,639		
Total	304,218	353	,862		

Grand Mean = 3,79

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir (X3), Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,512	,34686

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,686	3	2,562	21,294	,000 ^b
	Residual	6,617	55	,120		
	Total	14,303	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,050	,448		2,345	,023
	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	,211	,084	,224	2,512	,024
	Disiplin Kerja (X2)	,400	,077	,543	5,195	,000
	Pengembangan Karir (X3)	,319	,081	,384	3,938	,000

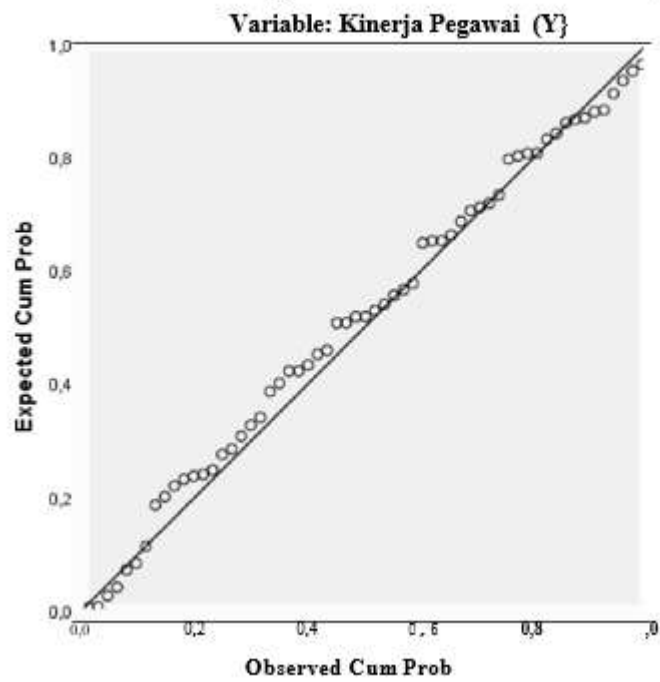
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

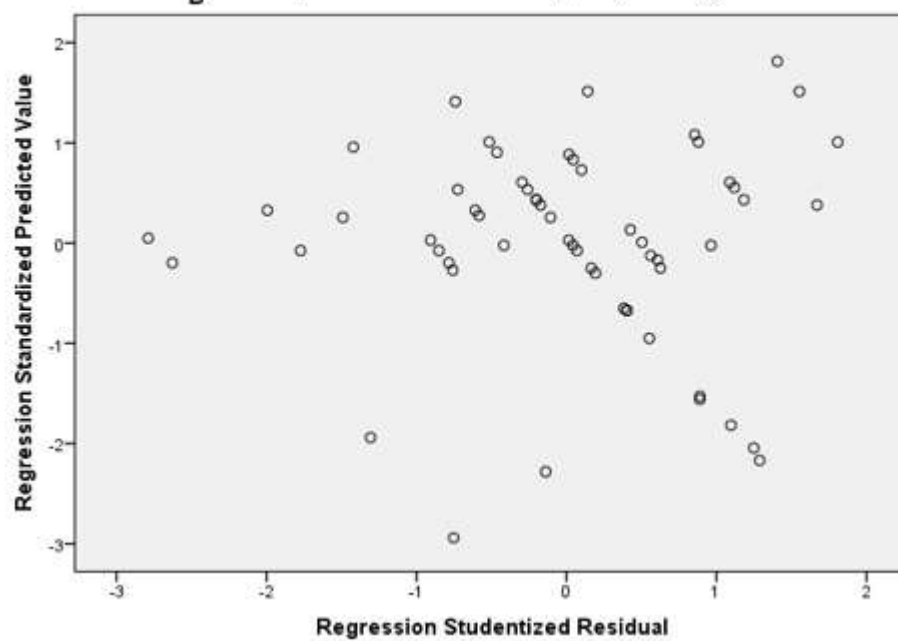
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	,940	1,064
	Disiplin Kerja (X2)	,237	4,216
	Pengembangan Karir (X3)	,239	4,179

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55-59	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	73	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	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel