

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Denada Anggela^{1*}, M. Afuan², Riri Putri Dika³

¹²³ Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author: Denada Anggela denada755@gmail.com

ARTICLE INFO

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

Received : 18, Februari 2024

Revised : 25, Mei 2024

Accepted: 31, Mei 2024

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 orang Pegawai sebagai responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa Pelatihan pengaruh positif dan Tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja, terdapat Pengaruh Positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja, Pelatihan pengaruh positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terdapat Pengaruh Positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja tidak dapat memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja tidak dapat memediasi Pengembangan Karir, terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan.

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi atau perusahaan terdapat sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dituntut untuk bisa dengan cepat menguasai keahlian dalam hal teknis yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti keahlian dalam menggunakan teknologi yang dapat mempermudah pekerjaan, mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, fleksibel (tidak kaku), dan mampu memberikan inovasi perubahan terhadap organisasi tersebut.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing, handal serta sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sebuah media yang menjadi tempat untuk Pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu media yang sangat penting untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Dinas pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai semua hal yang berkaitan dengan pendidikan diwilayah tersebut. Melalui Dinas Perpustakaan ini pemerintah daerah bidang perpustakaan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerah, menyusun strategi perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020-2022

No	INDIKATOR KINERJA	2020		2021		2022	
		Target %	Capaian %	Target %	Capaian %	Target %	Capaian %
1	Arsip sebagai akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah	100%	75%	100%	70,30%	100%	76%
2	Meningkatkan budaya baca masyarakat	65%	55%	67,963%	67,963%	74,897%	74,897%

Sumber : Laporan kinerja (LKJ) dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Indikator Kinerja yang pertama yaitu Arsip sebagai akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah tahun 2020 tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan, dimana target yang sudah ditetapkan yaitu 100% namun capaian kinerja pegawai hanya 75%, tahun 2021 kinerja pegawai ditargetkan 100% namun terealisasi sebesar 70,30%, pada tahun 2022 kinerja pegawai hanya mencapai angka 76% dari yang ditargetkan yaitu 100%. Kemudian berdasarkan tabel diatas pada indikator kinerja yang ke dua yaitu Meningkatkan budaya baca masyarakat tahun 2020 hanya mencapai 55% dari yang ditargetkan sebesar 65%, tahun 2021 target kinerja yaitu 67,963% dan pencapaian sebesar 67,963%, pada tahun 2022 capaian kinerja pegawai sebesar 74,897% dan terealisasi sesuai dengan yang ditargetkan yaitu 74,897%.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dilapangan dan juga berdasarkan data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2020, 2021 dan 2022 tidak semuanya mencapai target yang sudah ditetapkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. Hal itu disebabkan oleh Pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai, Pengembangan Karir belum maksimal, dan Disiplin Kerja yang masih kurang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nurjaya, (2021) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Wicaksono et al. (2022) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai secara kualitatif dan kuantitatif oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi. Menurut Inzani & Baharudin, (2023) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wicaksono et al., (2022) Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan elemen individu dari kinerja pekerjaan, ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk memiliki keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Mazidah, 2019).

Menurut Ananda (2019) Pengembangan karir adalah suatu komitmen perusahaan untuk membantu karyawan menentukan karirnya dimasa yang akan datang. Pengembangan karir akan memberikan pengaruh pada seluruh anggota yang menjadi bagian perusahaan dalam pencapaian tujuan serta menimbulkan kedisiplinan kerja. Menurut Zulfahri et al. (2023) Pengembangan karir merupakan kemajuan pribadi menuju jabatan yang lebih tinggi, baik itu gerakan/mobilitas vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Malik Wicaksono et al., 2022).

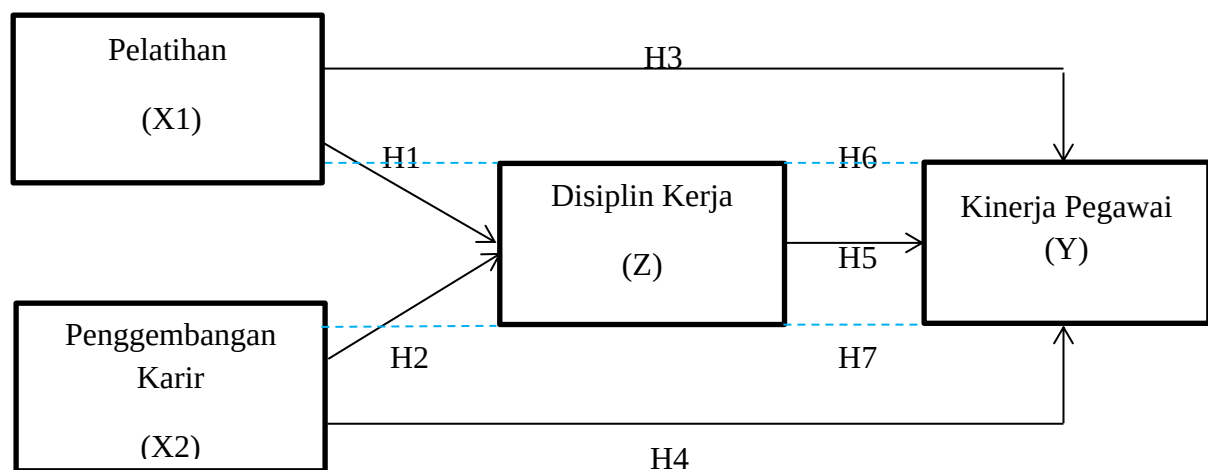
Menurut Baehaki dan Faisal, (2020) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk

pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Wahyudi, (2021) Pelatihan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Menurut Abriola, (2020) Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Disiplin Kerja pada PT.Chiel Jedang Indonesia Pasuruan. Menurut Ananda, (2019) Terdapat Pengaruh Signifikan Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. Menurut Zulfahri et al., (2023) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kota Bima. Menurut Malik Wicaksono et al., (2022) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan”

Gambar 1. Kerangka Pikir



Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H5 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H6 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

H7 :Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Beralamat di Jl. Imam Bonjol, Painan, IVJurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651.

Populasi dan Sampel

Menurut Jasmalinda, (2021) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.

Menurut Jasmalinda, (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi konsumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, teknik sampel Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. karena jumlah populasi 43 orang, Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabe Intervening Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Data Sekunder

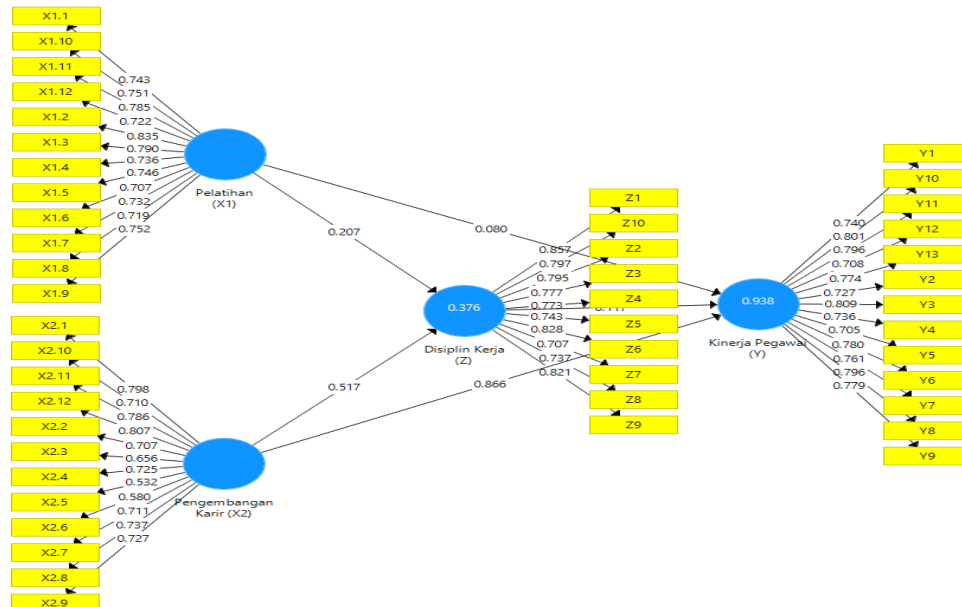
Data sekunder yaitu data pendukung dalam suatu penelitian.data sekunder didapat dari dokumen pendukung, artikel, catatan maupun laporan kegiatan, atau foto/dokumentasi dari sebuah kegiatan yang pernah dilakukan. Sehingga dapat menjadi bahan tambahan dan pertimbangan dalam suatu penelitian.

HASIL PENELITIAN

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Suatu item dikatakan valid jika memiliki nilai convergen validity di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,5.

Gambar 2
Outer Loadings



Sumber: Hasil Uji Outer Model

Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 2. Outer Loadings
Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,740	Valid
	Y2	0,727	Valid
	Y3	0,809	Valid
	Y4	0,736	Valid
	Y5	0,705	Valid
	Y6	0,780	Valid
	Y7	0,761	Valid
	Y8	0,796	Valid
	Y9	0,779	Valid
	Y10	0,801	Valid
	Y11	0,796	Valid
	Y12	0,708	Valid

	Y13	0,774	Valid
--	-----	-------	-------

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5. Dengan demikian kinerja Pegawai dikatakan Valid.

Pengujian Outer Model Pelatihan (X1)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

**Tabel 3. Outer Loadings
Pelatihan (X1)**

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,743	Valid
	X1.2	0,835	Valid
	X1.3	0,790	Valid
	X1.4	0,736	Valid
	X1.5	0,746	Valid
	X1.6	0,707	Valid
	X1.7	0,732	Valid
	X1.8	0,719	Valid
	X1.9	0,752	Valid
	X1.10	0,751	Valid
	X1.11	0,785	Valid
	X1.12	0,722	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel pelatihan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5.

Pengujian Outer Model Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

**Tabel 4. Outer Loadings
Pengembangan Karir (X2)**

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,798	Valid
	X2.2	0,696	Valid
	X2.3	0,677	Valid
	X2.4	0,725	Valid
	X2.5	0,532	Valid
	X2.6	0,580	Valid

	X2.7	0,711	Valid
	X2.8	0,737	Valid
	X2.9	0,727	Valid
	X2.10	0,710	Valid
	X2.11	0,786	Valid
	X2.12	0,807	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel pengembangan karir telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5.

Pengujian Outer Model Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 5. Outer Loadings

Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0,910	Valid
	Z.3	0,690	Valid
	Z.4	0,711	Valid
	Z.6	0,826	Valid
	Z.7	0,938	Valid
	Z.8	0,840	Valid
	Z.9	0,803	Valid
	Z10	0,797	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

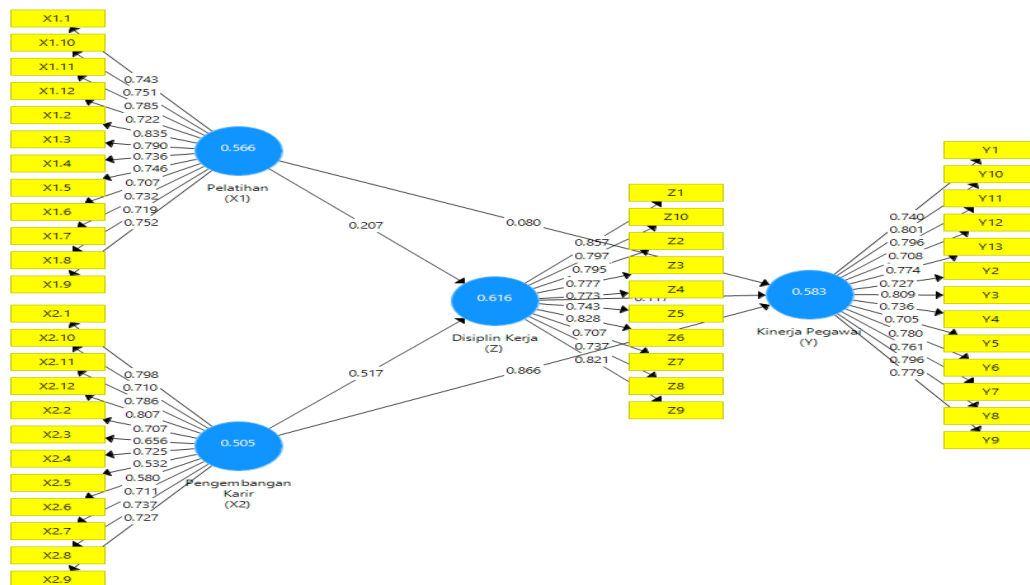
Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel disiplin kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,5.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Gambar 3

Nilai Average Variance Extracted (AVE)



Sumber: Hasil olahan Smart PLS

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan(X1)	0,616
Pengembangan Karir (X2)	0,583
Kinerja Pegawai(Y)	0,566
Disiplin Kerja (Z)	0,505

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan gambar dan table diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variable diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,50.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Tabel 7. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan(X1)	0,933	0,945	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,909	0,917	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,940	0,942	Reliabel

Disiplin Kerja(Z)	0,931	0,944	<i>Reliabel</i>
-------------------	-------	-------	-----------------

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 1.7 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Penilaian inner model di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square :

Tabel 8. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai(Y)	0,938	0,933
Disiplin Kerja(Z)	0,376	0,345

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table 1.8 terlihat nilai *R-Square* Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,376 atau sebesar 37,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari Variabel Pelatihan (X1) Dan Pengembangan Karir (X2). Sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berikutnya Kinerja Pegawai sebesar 0,938 atau sebesar 93,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (Z) dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*:

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Pelatihan => Disiplin Kerja	0,207	0,236	0,151	1,370	0,171
Pengembangan Karir=> Disiplin Kerja	0,517	0,538	0,112	4,615	0,000

Pelatihan => Kinerja Pegawai	0,080	0,081	0,051	1,560	0,119
Pengembangan Karir=> Kinerja Pegawai	0,866	0,871	0,042	20,739	0,000
Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0,117	0,101	0,052	2,236	0,026
Pelatihan => Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0,024	0,024	0,022	1,108	0,269
Pengembangan Karir=> Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0,060	0,055	0,033	1.847	0,065

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung variable penelitian. Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Nilai P-Value 0,171 besar dari alpha 5% yaitu $0,171 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,370 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja

Nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $4,615 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai P-Value 0,119 besar dari alpha 5% yaitu $0,119 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,560 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja Pegawai

Nilai *P-Value* 0,000 kecil dari α 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* $> t$ -tabel atau $20,739 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Nilai *P-Value* 0,026 kecil dari α 5% yaitu $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* $> t$ -tabel atau $2,236 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai *variable intervening*

Nilai *P-Value* 0,269 besar dari α 5% yaitu $0,269 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* $< t$ -tabel atau $1,108 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

7. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai *variable intervening*

Nilai *P-Value* 0,065 kecil dari α 5% yaitu $0,065 < 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai *t-statistik* $< t$ -tabel atau $1,847 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan terhadap Disiplin Kerja
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja
3. Terdapat pengaruh positif dan Tidak signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai
4. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
6. Disiplin Kerja Tidak dapat memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai
7. Disiplin Kerja Tidak dapat memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Abriola, L. (2020). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja pada PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/20130>
- Ananda, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 1(2), 131-141.
- Faisal, M. K. B. dan A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10-22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 45-53.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199-2205.
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189-1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Mazidah, N. N. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. *Gender and Development*, 120(1), 0-22.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Wahyudi1, W. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja*. 4, 265-273.
- Zulbahri, Z., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kota Bima Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 618-630. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.703>

