

# SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN**



Oleh :

**IZZA LAILATUN NASUHA**  
**NBI : 1212000249**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2024**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN**



Oleh :

**Izza Lailatun Nasuha**

**NBI : 1212000249**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2024**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN**

**SKRIPSI**

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Oleh :**

**Izza Lailatun Nasuha**

**NBI : 1212000249**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2024**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Izza Lailatun Nasuha

NBI : 1212000249


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi :

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan**

Surabaya, 23 Desember 2023  
Mengetahui/Menyetujui Pembimbing,


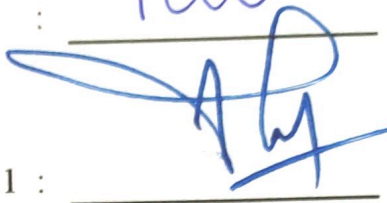
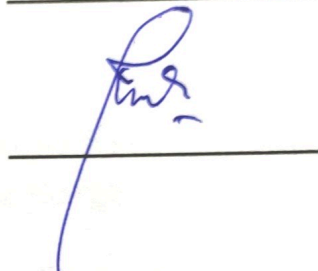
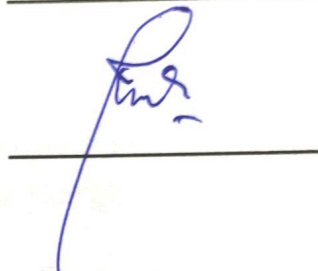


**Dr. Abdul Halik, MM**

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal : 10 Januari 2024

### TIM PENGUJI :

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusumanigtyas, S.H M.M - Ketua :   

2. Dr. Abdul Halik, M.M - Anggota 1 : 
3. Dr. I. Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M - Anggota 2 : 

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.  
NPP 20220930319

## SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1. Nama Lengkap (KTP) | : Izza Lailatun Nasuha  |
| 2. NBI                | : 1212000249  |
| 3. Fakultas           | : Ekonomi Dan Bisnis  |
| 4. Program Studi      | : Manajemen   |
| 5. NIK (KTP)          | : 3524154601910003  |
| 6. Alamat Rumah (KTP) | : Dsn Petiyin, RT 002/RW 05,<br>Ds. Takerharjo, Kec. Solokuro,<br>Kab. Lamongan |

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga  
Kabupaten Lamongan”**

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi saya yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 06 Januari 2024

Yang Membuat,

  
A rectangular stamp is placed over the signature. The stamp contains the text 'REPUBLIC OF INDONESIA' at the top, a central emblem, and 'METERAI TEMPEL' at the bottom. Below the emblem is the identification number '4F234AKX831333999'. The initials 'L.N.' are written to the right of the stamp.

(Izza Lailatun Nasuha)



UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Tlp, 031 593 1800 (ex. 311)

Email: perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Izza Lailatun Nasuha  
NIM : 1212000249  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Jenis kegiatan : ~~Tugas Akhir/Skripsi/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), atas karya saya yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN”**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolohh dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama sayasebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 06 Januari 2024

Yang Menyatakan,

(Izza Lailatun Nasuha)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan". Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dalam Tugas Akhir. Saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih yang besar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Dr. Abdul Halik, MM selaku Pembimbing saya yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasan. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan Skripsi.
2. Ibu Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengizinkan melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya
3. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Ayu Bramasari, Dipl., DHE., MPA. selaku dosen wali saya yang selalu memberikan arahan, motivasi dan support system agar saya selalu bersemangat untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajmen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis ix Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Bapak Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 19945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan pada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajmen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis ix Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
5. Bapak Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Terima kasih kepada ketua penguji dalam sidang skripsi, yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga ujianskripsi.



7. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah membantu dan mendukung saya dari awal perkuliahan hingga akhir ujian skripsi ini.
8. Bapak Sujarwo S, S.T, M.T Selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan yang sudah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian sebagai objek dari skripsi ini.
9. Ahemad Fauqi Febrianto, ST dan seluruh staff Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan yang selalu memberikan ilmu baru, wawasan dan pengalaman baru selama saya melakukan Pratek Kerja Lapangan, serta memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian sebagai objek dari skripsi ini.
10. Mama tercinta Siti Khodijah S.Pd dan Ayah tercinta M. Ridwan Zen. Selaku kedua orang tua saya yang selalu mendoakan disetiap Langkah- langkah perjalanan saya, dan memberikan semangat dan dorongan, momotivasi saya. Serta kesabaran yang tak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Nurul Naimatus Sa'dia selaku kakak saya yang selalu menjadi rumah untuk berkeluh kesah selama awal masuk perkuliahan serta selalu memberikan dukungan, motivasi, dorongan dan doa sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
12. M. Rizky Zulfikar, Kanda Wahyu, Widi Herliana, Charisma Della Safitri, Vidia Rachmawati, Andini Sartika Ayu, Junita Amelia, Dewi Yunita Ningrum, dan Juliana Tahza. Selaku sahabat seperjuangan yang selalu membantu saya saat mengalami kesulitan dan memberikan support system.
13. Yulinar Izaidah S.Mn, Reza Oktavia S. Mn dan selaku kakak tingkat saya yang selalu menyempatkan waktu untuk membantu dan menemani saya saat penulisan skripsi ini.
14. Aminatus shofia, Evi cantika, Helfida, dan Nanda Friska.Selaku teman seperjuang Kkn yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada saya selama 12 hari selama menjalankan tugas Kuliah Kerja Nyata .
15. Anis Mahmudatu Jannah, Adilla Risma dan Ummukifadiyah R.H. selaku teman dan sahabat bermain saya yang selalu mendengarkan cerita baik suka dan duka.
16. Teman-teman unik UKM Bola Volly yang selalu memberikan motivasi dan semangat serta pengalaman baru.
17. Terima kasih juga kepada rekan-rekan saya yang sudah menyempatkan waktunya untuk membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.
18. Terima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah mau berjuang dan bertahan dari awal mulai kuliah sampai pada saat ini.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan , akhir kata saya ucapkan terima kasih.

## MOTTO

*"Barangsiapa yang menyulitkan (orang lain) maka Allah akan mempersulitnya para hari Kiamat." (HR Al-Bukhari 7152)."*

*"Ketika aku selalu melibatkan Allah dalam semua rencana dan impian dengan penuh keikhlasan, kesabaran dan keyakinan niscaya Allah akan selalu memberikan jalan dan petunjuk untuk meraihnya"*

Surabaya, 6 Januari 2024

## RINGKASAN

### **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN”.**

Dinas pekerjaan umum bina marga adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang infrastruktur, dimana perusahaan yang bergerak atas Pembangunan atau pemeliharaan ruas jalan dan jembatan yang rusak diseluruh wilayah Kabupaten Lamongan, atau disebut dengan JAMULA (Jalan Mantap dan Alus Lamongan). Berdasarkan survey yang dilakukan, terdapat fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Diantaranya yaitu menurunnya sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan fungsi dan tugas pokoknya. sehingga hal tersebut mengakibatkan tidak terpenuhinya target kinerja pegawai secara tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden Pegawai. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis sampel Non probability atau sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data yaitu melakukan survey, observasi, wawancara kemudian menyebarkan angket atau kuisioner, kemudian menggunakan skala likert lima gradasi dan alat yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk melakukan analisis menggunakan batuan program SPSS versi 26 (Statistical Product and Service Solution).

Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pelatihan kerja sebesar .211 dan nilai probabilitas sebesar  $.834 > 0,05$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu tidak mendukung, Kristianto Dkk (2023) Variabel Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan penelitian Karina Oktaviana Halimdkk (2019) bahwa secara simultan dan persial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil uji t diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3.487 dan nilai probabilitas sebesar  $.001 < 0,05$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mendukung, Muhammad Fauzi, Nurul Wakhidah (2020) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI dan penelitian Melli Haryani dkk (2023) bahwa ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja ASN di Departemen Pekerjaan Umum.

Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pelatihan kerja sebesar 552 dan nilai probabilitas sebesar  $.584 > 0,05$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan hasil sebesar ,000 yang artinya  $<$  dari 0,05, sehingga variabel independent terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan Pelatihan kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan.” adalah terbukti dan diterima kebenarannya.

## SUMMARY

### THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, WORK DISCIPLINE, AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE LAMONGAN DISTRICT PUBLIC WORKS SERVICE

*The Public Works Department of Highways is one of the companies engaged in the infrastructure sector, where the company is engaged in the construction or maintenance of damaged roads and bridges throughout the Lamongan Regency area, or known as JAMULA (Jalan Mantap and Alus Lamongan). Based on the survey conducted, there are phenomena that cause employee performance to decline. Among them is the decline in human resources both in quality and quantity in carrying out their main functions and duties. so that this results in the employee's performance targets not being met on time.*

*This research aims to determine and analyze the influence of job training (X1), work discipline (X2) and career development (X3) on employee performance*

*(Y) at the Public Works Department of Highways, Lamongan Regency. This research is quantitative research with a sample size of 41 employee respondents. . The sampling method in this research uses non-probability samples or saturated samples. This research uses data collection techniques, namely conducting surveys, observations, interviews then distributing questionnaires, then using a five-graded Likert scale and the tool used is multiple linear regression. To carry out the analysis using the SPSS version 26 (Statistical Product and Service Solution) program.*

*Based on the results of the IBM SPSS 26 t test in the table above, the calculated t value for the Job Training variable is .211 and the probability value is .834 > 0.05. This states that  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected. So it can be concluded that partially the job training variable has a positive effect and does not have a significant effect on employee performance.*

*The results of previous research do not support, Kristianto et al (2023) that the Job Training variable on employee performance has a positive and significant effect, and research by Karina Oktaviana Halim et al (2019) that simultaneously and partially job training has a positive and significant effect on employee performance.*

*Based on the results of the hypothesis test, it shows that the work discipline variable has a significant effect on employee performance. Judging from the results of the t test above, the calculated t value for the Work Discipline variable is 3,487*

*and the probability value is  $.001 < 0.05$ . This states that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. So it can be concluded that partially the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance.*

*The results of previous research support, Muhammad Fauzi, Nurul Wakhidah (2020) that Work Discipline influences the performance of PT employees. SAMI and research by Melli Haryani et al (2023) show that there is a significant influence of ASN work discipline in the Public Works Department.*

*Based on the results of the IBM SPSS 26 t test in the table above, the calculated t value for the Job Training variable is 552 and the probability value is  $.584 > 0.05$ . This states that  $H_0$  is accepted and  $H_3$  is rejected. So it can be concluded that partially the career development variable has a positive effect and does not have a significant effect on employee performance.*

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN

Indonesia adalah negara yang berkembang dengan pesat, tentunya dalam bidang infrastruktur. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan berkantor pusat di Jawa Timur. Dengan terbentuknya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Lamongan yang mantap dan terwujudnya kebinamargaan yang mantap maka keberadaan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Lamongan sebagai perangkat Daerah terdapat komponen yang sangat utama untuk mewujudkan masyarakat yang dinamis, mandiri dan responsive terhadap perubahan, dan lebih meningkatkan kesejahteraan dengan terpenuhinya infrastruktur yang layak dan memadai. Namun untuk mendapatkan hasil kinerja pegawai yang optimal sangat tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari para pegawai itu sendiri.

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden Pegawai. Untuk melakukan analisis menggunakan batuan program SPSS versi 26 (Statistical Product and Service Solution).

Hasil perhitungan Pelatihan kerja diperoleh nilai  $t$  hitung untuk sebesar 211 dan nilai probabilitas sebesar  $.834 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan disiplin kerja, diperoleh nilai *thitung* sebesar 3.487, dan nilai probabilitas sebesar  $.001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh nilai *thitung* untuk variabel Pelatihan kerja sebesar 552 dan nilai probabilitas sebesar  $.584 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE LAMONGAN DISTRICT PUBLIC WORKS SERVICE**

*Indonesia is a country that is developing rapidly, of course in the infrastructure sector. The Lamongan Regency Public Works Department of Bina Marga has its head office in East Java. With the formation of a solid Lamongan Highways Public Works Department and the realization of solid community development, the existence of the Lamongan Highways Public Works Department as a regional apparatus is a very important component for creating a society that is dynamic, independent and responsive to change, and further improves welfare by providing infrastructure. worthy and adequate. However, getting optimal employee performance results is not easy, because it requires high awareness and responsibility from the employees themselves.*

*This research is based on existing phenomena. The aim of this research is to find out and obtain a study of the influence of job training, work discipline and career development on the performance of employees of the Lamongan Regency Public Works Department of Highways. This research is quantitative research with a sample size of 41 employee respondents. To carry out the analysis using the SPSS version 26 (Statistical Product and Service Solution) program*

*The results of the work training calculations obtained a calculated t value of 211 and a probability value of  $.834 > 0.05$ . This shows that the job training variable has a positive and insignificant effect on employee performance. From the results of work discipline calculations, a t-count value of 3,487 was obtained. and the probability value is  $.001 < 0.05$ . This shows that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of the calculations obtained a t-count value for the Job Training variable of 552 and a probability value of  $.584 > 0.05$ . This shows that the career development variable has a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Job training, Work discipline, Career Development, Employee Performance.*



## DAFTAR ISI

|  |          |
|--|----------|
| COVER LUAR.....                                    | i        |
| COVER DALAM .....                                  | ii       |
| LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....                  | iii      |
| LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....               | iv       |
| SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT .....                | v        |
| LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....       | vi       |
| KATA PENGANTAR.....                                | vii      |
| MOTTO .....  | ix       |
| RINGKASAN .....                                    | x        |
| SUMMARY.....                                       | xii      |
| ABSTRAK .....                                      | xiv      |
| ABSTRACT.....                                      | xv       |
| DAFTAR ISI.....                                    | xvi      |
| DAFTAR GAMBAR.....                                 | xx       |
| DAFTAR TABEL.....                                  | xxi      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                              | xxii     |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                      | <b>1</b> |
| 1.1. Latar Belakang.....                           | 1        |
| 1.2. Rumusan Masalah.....                          | 6        |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                        | 6        |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                       | 7        |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>                  | <b>9</b> |
| 2.1 Landasan Teori .....                           | 9        |
| 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....          | 9        |
| 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....   | 10       |
| 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....  | 11       |
| 2.1.4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 11       |
| 2.1.5. Pengertian Pelatihan Kerja .....            | 11       |
| 2.1.5.1. Jenis-jenis Pelatihan Kerja.....          | 12       |
| 2.1.5.2. Faktor-Faktor Pelatihan Kerja .....       | 13       |
| 2.1.5.3. Indikator-Indikator Pelatihan Kerja.....  | 13       |
| 2.1.6. Pengertian Disiplin Kerja .....             | 14       |
| 2.1.6.1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....          | 15       |
| 2.1.6.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....        | 15       |
| 2.1.6.3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....  | 16       |
| 2.1.7. Pengertian Pengembangan Karir .....         | 17       |
| 2.1.7.1. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir.....     | 17       |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.7.2. Faktor-Faktor Pengembangan Karir .....       | 18        |
| 2.1.7.3. Indikator-Indikator Pengembangan Karir ..... | 19        |
| 2.1.8. Pengertian Kinerja Pegawai.....                | 20        |
| 2.1.8.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai .....          | 21        |
| 2.1.8.3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai .....    | 22        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....                         | 23        |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel.....                      | 27        |
| 2.4 Kerangka Konseptual .....                         | 28        |
| 2.5 Hipotesis .....                                   | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                | <b>31</b> |
| 3.1 Desain Penelitian.....                            | 31        |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....                 | 31        |
| 3.2.1 Tempat .....                                    | 31        |
| 3.2.2 Waktu.....                                      | 31        |
| 3.3 Jenis Dan Sumber Data.....                        | 31        |
| 3.3.1 Jenis Data.....                                 | 31        |
| 3.3.2 Sumber Data .....                               | 31        |
| 3.4 Populasi dan Sempel.....                          | 32        |
| 3.4.1 Populasi .....                                  | 32        |
| 3.4.2 Sampel .....                                    | 32        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                     | 32        |
| 3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional .....  | 33        |
| 3.6.1 Definisi Variabel.....                          | 33        |
| 3.6.2 Definisi Operasional .....                      | 34        |
| 3.7 Proses Pengelolaan Data.....                      | 34        |
| 3.8 Metode Analisis data.....                         | 35        |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif.....                        | 35        |
| 3.8.2 Uji Validitas.....                              | 36        |
| 3.8.3 Uji Reliabilitas.....                           | 36        |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik.....                            | 36        |
| 3.9.1 Uji Normalitas Data.....                        | 36        |
| 3.9.2 Uji Multikolinieritas .....                     | 37        |
| 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas .....                   | 37        |
| 3.10 Metode analisis regresi linier berganda.....     | 37        |
| 3.11 Teknik Penguji Hipotesis Dan Analisis Data.....  | 38        |
| 3.11.1 Uji parsial (Uji t) .....                      | 38        |
| 3.11.2 Uji simultan (Uji F).....                      | 38        |
| 3.11.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....       | 39        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>41</b> |
| 4.1 Gambaran Perusahaan.....   | 41        |
| 4.1.1 Profil Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten<br>Lamongan.....                                  | 41        |
| 4.1.2 Visi dan Misi.....   | 41        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga<br>Kabupaten Lamongan.....                     | 42        |
| 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....  | 44        |
| 4.2.1 Berdasarkan Karakteristik Responden.....   | 44        |
| 4.2.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 45        |
| 4.2.3 Deskripsi Berdasarkan Usia.....  | 45        |
| 4.2.4 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Akhir .....   | 46        |
| 4.2.5 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja.....  | 47        |
| 4.2.6 Deskripsi Variabel Penelitian Responden.....   | 47        |
| 4.3 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja(X1) .....  | 48        |
| 4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2) .....  | 50        |
| 4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X3).....   | 51        |
| 4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....   | 53        |
| 4.4 Uji instrumen .....  | 54        |
| 4.4.1 Uji Validitas.....   | 54        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....   | 57        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik.....   | 58        |
| 4.5.1 Uji Normalitas Data.....   | 58        |
| 4.5.2 Uji Multikolinieritas .....  | 59        |
| 4.5.3 Uji Heterokedasitas.....   | 60        |
| 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....  | 61        |
| 4.7 Teknik Pengujian Hipotesis .....   | 62        |
| 4.7.1 Uji t (Parsial) .....  | 62        |
| 4.7.2 Uji f (Simultan).....  | 63        |
| 4.8 Analisis Determinan Berganda ( $R^2$ )....   | 64        |
| 4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....   | 65        |
| 4.9.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....  | 65        |
| 4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 66        |
| 4.9.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 66        |
| 4.9.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan<br>Karir Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 67        |
| 4.10 Implikasi Penelitian .....  | 68        |

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>71</b> |
| <b>5.1 SIMPULAN .....</b>             | <b>71</b> |
| <b>5.2 SARAN .....</b>                | <b>71</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>           | <b>73</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Koseptual .....   | 29 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten<br>Lamongan..... | 42 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedasitas.....   | 60 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai.....                                  | 2  |
| Tabel 3.1 Skala Likert.....  | 33 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Jenis Kelamin.....                 | 45 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Usia.....  | 45 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Akhir.....                | 46 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja.....                    | 47 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan kerja.....     | 48 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin kerja.....      | 50 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan karir.....  | 51 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....     | 53 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....                                   | 54 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....                               | 57 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....                            | 58 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....                          | 59 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....               | 61 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji f (Simultan).....                      | 62 |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji t (Parsial).....                       | 63 |
| Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Determinan Berganda ( $R^2$ )..... | 64 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....                          | 75  |
| Lampiran 2. Data Penelitian.....                                 | 82  |
| Lampiran 3. Statistik Deskripsi Responden .....                  | 87  |
| Lampiran 4. Uji Validitas.....                                   | 88  |
| Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....                                | 100 |
| Lampiran 6. Uji Normalitas Data.....                             | 101 |
| Lampiran 7. Uji Multikolinieritas .....                          | 102 |
| Lampiran 8. Uji Heterokedasitas.....                             | 102 |
| Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda.....                | 103 |
| Lampiran 10. Analisis Uji t (Parsial) .....                      | 103 |
| Lampiran 11. Uji F (Simultan).....                               | 104 |
| Lampiran 12. Analisis Regresi Determinan Berganda ( $R^2$ )..... | 104 |
| Lampiran 13. Kartu Bimbingan .....                               | 105 |
| Lampiran 14. Surat Keterangan Penelitian.....                    | 106 |
| Lampiran 15. Hasil Turnitin.....                                 | 107 |