

## Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojoroto

**Ilham Kriswanda Imawan**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: [genzo.mawan@gmail.com](mailto:genzo.mawan@gmail.com)

**Zaenul Muttaqien**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiiri

Email: [zaenulmuttaqien@uniska-kediri.ac.id](mailto:zaenulmuttaqien@uniska-kediri.ac.id)

**Suseno Hendratmoko**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: [susenohendra@uniska-kediri.ac.id](mailto:susenohendra@uniska-kediri.ac.id)

**Abstract.** *The problem that is the focus of this research is the problem of work discipline variables, work culture, training and career development. By using non-probability sampling with the sampling method using proportional stratified random sampling technique as many as 62 respondents. For data analysis techniques in this study using the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test, t test, F test, and test the coefficient of determination. Overall, it can be explained that the results of the t-test for the Work Discipline variable do not have a partially significant effect on performance by obtaining a sig.  $0.212 > 0.05$ . Work Culture Variable has no significant effect partially on performance by obtaining a sig.  $0.083 > 0.05$ . Training Variable has a partially significant effect on performance by obtaining a sig.  $0.000 < 0.05$ . Career Development Variable has no significant effect partially on performance by obtaining a sig.  $0.247 > 0.05$ . The results of the F test show that Work Discipline, Work Culture, Training, and Career Development have a significant effect on the Performance of Kelurahan State Civil Servants in Mojoroto District, Kediri City by obtaining a sig.  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Culture, Training, Career Development and Performance*

**Abstrak.** Masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah masalah variabel disiplin kerja, budaya kerja, pelatihan dan Pengembangan karir. Dengan menggunakan *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling* sebanyak 62 responden. Untuk teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa hasil uji t variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja dengan mendapat nilai sig.  $0,212 > 0,05$ . Variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja dengan mendapat nilai sig.  $0,083 > 0,05$ . Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja dengan mendapat nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja dengan mendapat nilai sig.  $0,247 > 0,05$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kelurahan Di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri dengan mendapat nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja

## **Latar Belakang**

Suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (dalam Siadari, 2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Camat Mojoroto tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan di Kecamatan Mojoroto dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal penggunaan waktu jam kerja yang kurang efektif. Pelaksanaan

budaya kerja aparatur negara dengan nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan reformasi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat menjadi birokrasi yang efisien dan efektif dengan aparatur yang disiplin, bersih, transparan dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Pelatihan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya pelatihan pada karyawan dapat membantu untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik. Pelatihan juga berfokus untuk memberikan keterampilan untuk menambah skill pada pegawai baru dan pegawai lama, maka organisasi diharapkan dapat memberikan efektifitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan tugas kelembagaan organisasi. Pendidikan dan pelatihan diberikan oleh organisasi untuk upaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Kinerja pegawai yang bagus dan berkualitas juga akan mendapatkan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kebutuhan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai, prestasi kerja juga tidak sama dengan hasilnya sebab setiap karyawan memiliki kemampuan dan keinginan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja juga harus diperhatikan dan tiap organisasi juga mempunyai standart pencapaian yang berbeda-beda. Pegawai dapat dikatakan berprestasi jika mampu melewati standart pencapaian waktu kerja yang telah di berikan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kelurahan Di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri**".

## **Kajian Teoritis**

### **Disiplin Kerja**

Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:90) mengelompokkan hal-hal yang menjadi indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan Tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Riadi, 2020). Menurut Putranti, dkk (2018) indikator budaya kerja yaitu:

1. Integritas
2. Profesionalitas
3. Keteladanan

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Riadi (2020), pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik. Indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2005) :

1. Peserta
2. Pengetahuan instruktur pelatihan
3. Manfaat pelatihan

### **Pengembangan Karir**

Menurut Riadi (2020), karir adalah urutan, status, jenjang dan pengalaman pekerjaan, jabatan atau posisi seseorang baik dalam perusahaan, organisasi maupun pekerjaan sampingan

(freelance) sehingga menuntut tanggung jawab dan kemampuan kerja yang lebih baik. Menurut Hasibuan (dalam Khuzimah,2017) indikator dalam pengembangan karir adalah:

1. Prestasi Kerja
2. Dukungan Pemerintah

### **Kinerja**

Menurut Riadi (2020), manajemen kinerja adalah suatu proses atau gaya manajemen yang dirancang untuk mendorong, meningkatkan dan mengembangkan kinerja menjadi lebih baik dengan cara menciptakan visi dan kerangka tujuan, komunikasi yang berkesinambungan, menetapkan standar dan persyaratan yang disepakati dan menciptakan pendekatan strategis secara terpadu. Menurut Sinebela (2018:527) indikator dalam Kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana penelitian ini lebih menjelaskan hubungan antar variabel, menguji teori, dan melakukan generalisasi atas jumlah objek penelitian.

#### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini populasinya adalah semua ASN kelurahan di wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri, yaitu sebanyak 162 ASN periode kerja tahun 2022. Agar menghasilkan sampel data yang valid dan dapat mewakili seluruh populasi, maka peneliti menggunakan rumus *Slovin*. Maka dari populasi penelitian yang diambil sebagai sampel sebanyak 62 aparatur sipil negara kelurahan di wilayah kecamatan mojojoto.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data bisa dilakukan dengan berbagai cara dan berdasarkan tekniknya, yaitu melalui :

1. Wawancara
2. Angket atau Kuesioner
3. Observasi
4. Dokumentasi

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

### Uji Validitas

#### Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X <sub>1.1</sub>	0,593	0,000	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,743	0,000	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,592	0,000	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,533	0,000	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,624	0,000	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,648	0,000	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,633	0,000	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,623	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25.00

#### Uji Validitas Budaya Kerja

No. Item	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X <sub>2.1</sub>	0,456	0,000	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,733	0,000	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,709	0,000	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,576	0,000	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,575	0,000	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,653	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25.00

### Uji Validitas Pelatihan Kerja

No. Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X <sub>3.1</sub>	0,506	0,000	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,756	0,000	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,796	0,000	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,609	0,000	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,578	0,000	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,723	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Output SPSS 25.00*

### Uji Validitas Pengembangan Karir

No. Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X <sub>4.1</sub>	0,679	0,000	Valid
X <sub>4.2</sub>	0,684	0,000	Valid
X <sub>4.3</sub>	0,623	0,000	Valid
X <sub>4.4</sub>	0,738	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Output SPSS 25.00*

### Uji Validitas Kinerja

No. Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Y <sub>1.1</sub>	0,388	0,002	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,503	0,000	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,702	0,000	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,523	0,000	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,645	0,000	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,600	0,000	Valid
Y <sub>1.7</sub>	0,410	0,001	Valid
Y <sub>1.8</sub>	0,477	0,000	Valid
Y <sub>1.9</sub>	0,610	0,000	Valid
Y <sub>1.10</sub>	0,563	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Output SPSS 25.00*

Berdasarkan tabel diatas, bahwa seluruh item pernyataan angket tentang disiplin kerja, budaya kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai probabilitas Sig 2-Tailed berada kurang dibawah 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan Valid.

## Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0,753	Reliabel
2	Budaya Kerja	0,748	Reliabel
3	Pelatihan	0,765	Reliabel
4	Pengembangan karir	0,769	Reliabel
5	Kinerja	0,732	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25.00

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja  $> 0,60$ , sehingga dapat dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

<i>Test Of Normality (Unstandardized Residual)</i>				
Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			
	<i>Statistic</i>	<i>N</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Ketentuan</i>
Disiplin Kerja	0,071	62	0,200	Normal
Budaya Kerja				Normal
Pelatihan				Normal
Pengembangan Karir				Normal
Kinerja				Normal

Sumber : Hasil Output SPSS 25.00

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa hasil angket tersebut dapat dipercaya atau normal.

### 2. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	
	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Disiplin Kerja	2,487	0,023
Budaya Kerja	3,755	0,005
Pelatihan	1,412	0,208
Pengembangan Karir	3,356	0,016

Sumber : Hasil Output SPSS 25.00

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Nilai *Defiation from Linearity sig.* variabel disiplin kerja sebesar  $0,023 < 0,05$  maka hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja bersifat tidak linear. Nilai *Defiation from Linearity sig.* variabel budaya kerja sebesar  $0,005 < 0,05$  maka hubungan antara variabel budaya kerja dan kinerja bersifat tidak linear. Nilai *Defiation from Linearity sig.* variabel pelatihan sebesar  $0,208 > 0,05$  maka hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja bersifat linear. Nilai *Defiation from Linearity sig.* variabel pengembangan karir sebesar  $0,016 < 0,05$  maka hubungan antara variabel pengembangan karir dan kinerja bersifat tidak linear

### 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,548	1,826
Budaya Kerja	0,340	2,939
Pelatihan	0,532	1,880
Pengembangan Karir	0,549	1,820

*Sumber : Hasil Output SPSS 25.00*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya kerja, pelatihan, dan pengembangan karir tidak terjadi multikolinieritas.

### 4. Uji Heterokedasitas

Model	Metode Park	
	F	Sig.
Regression	1,497	0,215

*Sumber : Hasil Output SPSS 25.00*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 1,497 dengan nilai sig. 0,215. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Variabel	a	b
Disiplin Kerja	7,301	0,157
Budaya Kerja		0,393
Pelatihan		0,564
Pengembangan Karir		0,284

*Sumber : Hasil Output SPSS 25.00*

Berdasarkan hasil hitungan yang tersaji maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 7,301 + 0,157 X_1 + 0,393 X_2 + 0,564 X_3 + 0,284 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel terikat sebagai berikut:

1.  $a = 7,301$

Apabila Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 7,301.

2.  $b_1 = 0,157$

Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,157, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan  $X_1$  turun satuan, maka  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar 0,157. Koefisien bernilai positif antara  $X_1$  dengan  $Y$ . semakin naik  $X_1$  maka semakin naik nilai  $Y$ .

3.  $B_2 = 0,393$

Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,393, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan  $X_2$  turun satuan, maka  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar 0,393. Koefisien bernilai positif antara  $X_2$  dengan  $Y$ . semakin naik  $X_2$  maka semakin naik nilai  $Y$ .

4.  $b_3 = 0,564$

Koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,564, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan  $X_3$  turun satuan, maka  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar 0,564. Koefisien bernilai positif antara  $X_3$  dengan  $Y$ . semakin naik  $X_3$  maka semakin naik nilai  $Y$ .

5.  $b_4 = 0,284$

Koefisien regresi variabel  $X_4$  sebesar 0,284, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan  $X_4$  turun satuan, maka  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar 0,284. Koefisien bernilai positif antara  $X_4$  dengan  $Y$ . semakin naik  $X_4$  maka semakin naik nilai  $Y$ .

## Uji t

No.	Variabel	t	Sig.
1	Disiplin Kerja	1,263	0,212
2	Budaya Kerja	1,764	0,083
3	Pelatihan	3,777	0,000
4	Pengembangan Karir	1,169	0,247

**Sumber : Hasil Output SPSS 25.00**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t antara lain :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja, berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel  $X_1$  memiliki nilai sig. sebesar  $0,212 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Atau dengan kata lain Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel  $X_2$  memiliki nilai sig. sebesar  $0,083 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Atau dengan kata lain Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja, berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel  $X_3$  memiliki nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Atau dengan kata lain Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
4. Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_4$ ) terhadap Kinerja (Y), berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel  $X_4$  memiliki nilai sig. sebesar  $0,247 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Atau dengan kata lain Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

## Uji F

No.	Variabel	F	Sig.
1	Disiplin Kerja	22,676	0,000
2	Budaya Kerja		
3	Pelatihan		
4	Pengembangan Karir		

**Sumber : Hasil Output SPSS 25.00**

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig. untuk pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  22,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

### **Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

No.	Variabel	$R^2$
1	Disiplin Kerja	0,614
2	Budaya Kerja	
3	Pelatihan	
4	Pengembangan Karir	

**Sumber : Hasil Output SPSS 25.00**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas ditemukan hubungan antara Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,614 atau 61,4% yang artinya variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir , Sedangkan sebesar 0,386 atau 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri**

Disiplin kerja menunjukkan hasil dari analisis uji parsial (Uji t) sebesar  $0,212 > 0,05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian dari (Bima Prahar Adilase, 2021) yang menyatakan disiplin kerja mendapatkan hasil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sebab indikator yang digunakan dan dianggap bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojojoto Kota Kediri**

Budaya kerja menunjukkan hasil dari analisis uji parsial (Uji t) sebesar  $0,083 > 0,05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian dari (Setyo Budi Utomo, 2020) yang menyatakan

budaya kerja mendapatkan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojooroto Kota Kediri**

Pelatihan kerja menunjukkan hasil dari analisis uji parsial (Uji t) sebesar  $0,000 > 0,05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal tersebut konsisten dengan penelitian dari (Riana Dwi Parabasari, 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi nilai yang dihasilkan oleh variabel pelatihan maka akan semakin baik pula tingkat pelatihan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kelurahan Di Kecamatan Mojooroto Kota Kediri**

Pengembangan karir menunjukkan hasil dari analisis uji parsial (Uji t) sebesar  $0,247 > 0,05$  hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Sehingga hal tersebut konsisten dengan penelitian dari (Riana Dwi Parabasari, 2017) yang menyatakan pengembangan karir tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojooroto Kota Kediri**

Disiplin kerja, budaya kerja, pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN secara simultan. Hal ini dibuktikan dari signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa jika naik satu satuan pada disiplin kerja, budaya kerja, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan maka akan mempengaruhi kenaikan satu satuan pada kinerja ASN kelurahan di kecamatan mojooroto kota Kediri.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, kajian, dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terbukti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojooroto Kota Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan

- nilai signifikansi sebesar 0,212 yang artinya nilai tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
2. Variabel Budaya Kerja terbukti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,083 yang artinya nilai tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05
  3. Variabel Pelatihan terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
  4. Variabel Pengembangan Karir terbukti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri dengan hasil uji t sebesar 0,247 yang artinya nilai tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05
  5. Variabel Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kelurahan Di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05.

## **Daftar Referensi**

- Adilase, B.P. and Subrata, G. (2022) 'Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), pp. 1–7.
- Ayunirputri (2019) Identifikasi variabel penelitian, *www.coursehero.com*.
- Budiman, J. and Steven, S. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (*Survey* Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya)', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), p. 79. doi:10.32493/jjsdm.v5i1.13143.
- Coki, S. (2018) Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli, *kumpulanpengertian.com*.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, A.F. (2011) 'Disiplin Kerja Avin Fadilla Helmi', *Buletin Psikologi*, (2), pp. 32–42.
- Iii, B.A.B. (2016) 'Bab iii metode penelitian 3.1', *Jurnal Ilmu Manajemen* [Preprint].
- Kamaluddin (2020) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Teknis Di Kantor

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar',  
2507(February), pp. 1–9.

Khuzaimah, S. (2017) 'Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru', JOM Fekom, Vol 4.

Kresna (2021) Pengertian Pengembangan Karir (skripsi dan tesis), *konsultasiskripsi.com*.

Mangkunegara, A.A.P. (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Muhlison, I. (2021) Pengaruh Komitmen, Penempatan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Bersama Kediri. Universitas Islam Kediri.