



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

ISSN: 2086-9592 (p), 2721-5490 (e)

<http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index>



Accelerating the Performance of Public Sector Apparatus: An Integrative Analysis of Training, Career Security, and Work Discipline in Regional Population Extension Institutions

Akselerasi Kinerja Aparatur Sektor Publik: Analisis Integratif Pelatihan, Kepastian Karier, dan Disiplin Kerja pada Institusi Penyuluh Kependudukan Daerah

Ardian Saputra*, Defrizal Defrizal

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|--|--|
| <p>Artikel History: Received: January 31, 2026 Revised: June 28, 2026 Published: June 29, 2026</p> <p>Keywords: Training, Career Development, Work Discipline, Employee Performance</p> | <p>One of the most important factors supporting organizational effectiveness is employee performance. Previous research findings regarding the impact of work discipline, career growth, and training on employee performance are still mixed. Therefore, the purpose of this study is to determine how employee performance at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) in West Sungkai District is affected by training, career growth, and work discipline. Thirty BKKBN employees in West Sungkai Regency participated in this quantitative investigation as respondents. IBM SPSS Version 25 was used to analyze the data using multiple linear regression. The research findings indicate that work discipline, career development, and training all impact employee performance. These three factors also influence employee performance simultaneously, with career growth being the most important factor. These findings indicate that competency development, career clarity, and the implementation of good work discipline can help improve employee performance. By strengthening empirical data on the importance of training, career development, and work discipline in improving employee performance in government agencies, this study adds to the knowledge of public sector human resource management.</p> |
| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
| <p>Riwayat Artikel: Diterima: 31 Januari 2026 Direvisi: 28 Juni 2026 Dipublikasikan: 29 Juni 2026</p> <p>Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.</p> | <p>Salah satu faktor terpenting yang menunjang efektivitas organisasi adalah kinerja pegawai. Temuan riset sebelumnya mengenai dampak disiplin kerja, pertumbuhan karir, dan pelatihan pada kinerja karyawan masih bertentangan. Dengan demikian, tujuan riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada BKKBN Kecamatan Sungkai Barat dipengaruhi oleh pelatihan, pertumbuhan karir, dan disiplin kerja. Tiga puluh pegawai BKKBN dari Kabupaten Sungkai Barat berpartisipasi dalam investigasi kuantitatif ini sebagai responden. IBM SPSS Versi 25 dimanfaatkan untuk menganalisis data memanfaatkan regresi linier berganda. Temuan riset memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja, pengembangan karir, dan pelatihan semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Ketiga faktor ini juga mempengaruhi kinerja pekerja pada saat yang sama, dengan pertumbuhan karir sebagai faktor yang paling penting. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi, kejelasan karir, dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat membantu menumbuhkan kinerja pegawai. Dengan memperkuat data empiris tentang pentingnya pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja dalam menumbuhkan kinerja pegawai di instansi pemerintah, riset ini menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia sektor public</p> |

Corresponding Author:

Ardian Saputra

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

*email: ardianarpan30@gmail.com



PENDAHULUAN

Menumbuhkan kinerja dan produktivitas karyawan merupakan masalah bagi perusahaan di seluruh dunia, termasuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat. Efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan misi yang telah ditetapkan sangat terdampak oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting.

Kinerja setiap individu memberikan dampak yang substansial pada keberteremuan sebuah perusahaan. Setiap pegawai membawa peran penting dalam mencapai target dan menjaga kelangsungan operasional organisasi. Namun, dalam praktiknya masih banyak pemimpin perusahaan yang belum mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Kurangnya pemahaman mengenai manajemen karyawan sering membuat potensi individu tidak berkembang secara maksimal. Kontribusi yang seharusnya dapat diberikan oleh para pegawai tidak tercapai secara efektif. Pengelolaan SDM yang tepat diperlukan agar setiap karyawan dapat bekerja secara produktif dan memberikan skor tambah bagi perusahaan.

Setiap organisasi berupaya menarik individu yang mampu terlibat aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan dan memberikan kontribusi nyata pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keterlibatan karyawan yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting untuk memastikan target perusahaan dapat dicapai secara optimal. Kinerja kerja, yang memperlihatkan temuan kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas, mencerminkan pencapaian tujuan karyawan. Sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada setiap karyawan, kinerja ini diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Akibatnya, metrik utama untuk mengevaluasi kontribusi mereka adalah kualitas temuan kerja mereka. Setiap organisasi, lembaga, atau bisnis terus menerus membuat rencana untuk menjamin keberteremuan pencapaian tujuan organisasi. Menumbuhkan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan utama dari proses ini.

Tingkat keberteremuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dikenal sebagai kinerja, atau dalam bahasa Inggris, kinerja pekerjaan, kinerja nyata, atau tingkat kinerja. Kinerja, menurut Rismawati & Mattalata (2018), adalah temuan dari pekerjaan dan aktivitas yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Gemilang dan Defrizal (2025), kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang di tempat kerja, termasuk aspek kuantitas dan kualitas yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah mereka emban.

Pelatihan, menurut Hermawat (2021), merupakan sebuah proses yang terdiri dari berbagai kegiatan yang diberikan sebagai bentuk bantuan profesional kepada karyawan. Melalui proses ini,

pekerja mendapatkan pendampingan yang bertujuan menumbuhkan kemampuan serta keterampilan mereka dalam bidang tertentu. Upaya pengembangan ini tidak hanya berguna untuk menumbuhkan kompetensi, tetapi juga berfungsi mendukung efektivitas dan produktivitas perusahaan. Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, pengembangan diri menjadi faktor penting agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan yang muncul.

Pelaksanaan program pelatihan di dalam perusahaan merupakan aspek penting karena dapat menumbuhkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan tidak hanya membantu pegawai memahami pekerjaannya, tetapi juga memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan kerja. Sehingga, salah satu strategi yang dimanfaatkan perusahaan untuk menumbuhkan kesejahteraan karyawan adalah pengembangan karier. Karena membantu karyawan menentukan arah pertumbuhan profesional mereka, program ini merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Karyawan termotivasi untuk bersaing secara sehat dan melakukan pekerjaan terbaik mereka melalui pertumbuhan karier. Mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, memperluas kemampuan mereka, dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih menantang. Menumbuhkan kemampuan ini memudahkan bisnis untuk menemukan orang-orang yang berkinerja lebih baik. Hal ini memungkinkan bisnis untuk memberikan promosi kepada karyawan berprestasi tinggi, sehingga menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif dan produktif.

Salah satu metode yang terkenal untuk menumbuhkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. BKKBN dapat memastikan bahwasanya anggota staf memiliki keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik melalui implementasi program pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan. Namun, masih ada kesulitan dalam menentukan bagaimana pelatihan memengaruhi kinerja pekerja bahkan setelah pelatihan tersebut diterapkan.

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Alamsyah, Pangestu, Asmara, Barusman, dan Agus Purnomo (2024), disiplin adalah pengawasan, dorongan, dan bimbingan pada seluruh komponen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Salah satu faktor terpenting dalam menumbuhkan kinerja karyawan adalah disiplin. Unsur ini menjadi fondasi yang menentukan keberterimaan proses kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya kedisiplinan, kegiatan operasional sulit berjalan dengan efektif dan konsisten. Penerapan disiplin dalam lingkungan organisasi bertujuan untuk membangun kesadaran agar setiap pegawai bersedia mengikuti aturan yang berlaku dengan kemauan sendiri. Kepatuhan tersebut diharapkan muncul bukan karena tekanan, melainkan sebagai bentuk komitmen pada tanggung jawab pekerjaan dan kepentingan

organisasi. Kondisi disiplin yang baik tercermin melalui tingginya kepatuhan pegawai dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan.

BKKBN Sungkai Barat, Kabupaten Lampung Utara, sebuah organisasi pemerintah non-departemen yang berada langsung di bawah presiden, adalah subjek riset ini. Perannya adalah untuk mendukung presiden dalam merumuskan kebijakan pemerintah terkait program Keluarga Berencana Nasional dan mengawasi pelaksanaannya. Dengan Keputusan Presiden No. 64 Tahun 1983, “organisasi BKKBN dimodifikasi lebih lanjut untuk memenuhi tujuan yang diuraikan dalam GBHN. Program Keluarga Berencana Nasional dirancang untuk membatasi angka kelahiran guna mengelola pertumbuhan Indonesia sekaligus menumbuhkan kesejahteraan ibu dan anak serta menciptakan rumah tangga yang kecil, bahagia, dan sukses. Karena itu, BKKBN Sungkai Barat sangat membutuhkan kinerja staf yang luar biasa untuk menumbuhkan kebahagiaan kerja”.

Temuan awal memperlihatkan bahwasanya tidak semua inisiatif pelatihan dan pengembangan dari BKKBN telah secara substansial menumbuhkan kinerja staf. Sementara beberapa pekerja percaya bahwasanya pelatihan tersebut tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, yang lain mengatakan bahwasanya mereka kurang siap untuk memanfaatkan kemampuan yang baru mereka peroleh.

Temuan observasi memperlihatkan bahwasanya permasalahan kedisiplinan masih banyak ditemukan di lingkungan kerja BKKBN. Beberapa pegawai belum mematuhi ketentuan waktu masuk kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Selain itu, terdapat pula pegawai yang tidak mengikuti aturan serta norma kerja yang berlaku. Hal ini terlihat dari adanya kebiasaan keluar-masuk kantor saat jam kerja berlangsung tanpa alasan yang jelas. Tingkat ketidakhadiran pegawai pada hari kerja juga cukup tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwasanya disiplin kerja belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten oleh sebagian pegawai.

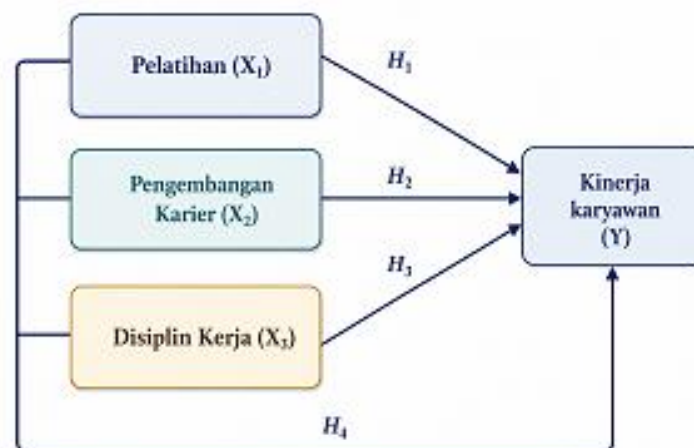
Hal ini mengarah pada pertanyaan mengenai sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang diberikan benar-benar berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, dalam konteks organisasi publik seperti BKKBN, pengembangan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Dengan menumbuhkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, BKKBN dapat menumbuhkan efektivitas program-program keluarga berencana dan kependudukan yang dijalankannya.

Sejumlah studi sebelumnya telah memperlihatkan dampak kritis yang dimainkan pelatihan dalam menumbuhkan kinerja karyawan. Pelatihan memiliki dampak yang baik dan substansial pada temuan kinerja secara keseluruhan, menurut riset oleh Supriatna & Sutisna (2016), Ramya (2016),

Halawi & Haydar (2018), Afroz (2018), dan Safitri (2019). Temuan ini didukung oleh temuan Suryani & Zakiah (2019), yang menyoroti korelasi yang jelas antara program pelatihan terorganisir dan peningkatan produktivitas serta efektivitas karyawan. Semua studi ini memperlihatkan betapa pentingnya berinvestasi dalam pengembangan staf untuk menumbuhkan kinerja. Temuan riset empiris tidak sepenuhnya konsisten. Pelatihan terus memperlihatkan hubungan yang baik dengan kinerja, tetapi dampaknya tidak substansial secara statistik, menurut riset Arisman & Bambang (2018). Hal ini menyiratkan bahwasanya tingkat dampak pelatihan pada kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh variabel eksternal atau variasi dalam pelaksanaan pelatihan. Unsur lain yang sering terbukti memengaruhi tingkat kinerja adalah pertumbuhan karier, selain pelatihan. Peluang pengembangan karier memiliki dampak positif dan substansial dalam menumbuhkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi, menurut bukti dari Kakui & Gachunga (2016), Nilam (2016), Purba & Gunawan (2018), Fauziah dkk. (2018), Rosyidawati (2018), dan I Ketut dkk. (2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BKKBN Sungkai Barat (Gambar 1). Populasi penelitian berjumlah 30 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

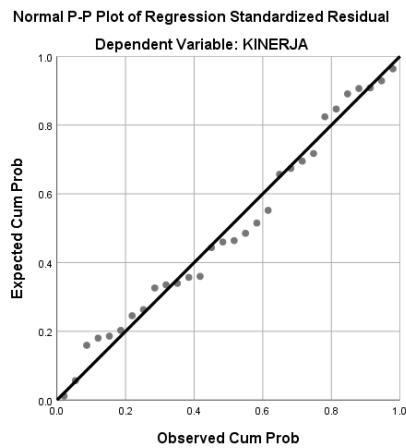
Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket (kuesioner) dengan menggunakan skala Likert sebagai instrumen utama penelitian. Instrumen variabel pelatihan

disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Widodo (2021), meliputi instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Instrumen variabel pengembangan karier mengacu pada indikator dari Busro (2018) yang terdiri atas kejelasan karier, pengembangan diri, dan peningkatan kualitas kinerja. Selanjutnya, instrumen variabel disiplin kerja merujuk pada indikator yang dikembangkan oleh Fahraini dan Syarif (2022), yaitu sikap, prosedur kerja, peraturan organisasi, kode etik, dan norma budaya. Adapun instrumen variabel kinerja karyawan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Pianda (2018), meliputi perilaku sosial, cara berpikir, tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan kepuasan kerja. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25 melalui analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun skema model riset IBM SPSS versi 25 yang ditunjukkan Gambar 1 dengan dasar premis riset ini atau disebut dengan kerangka pemikiran dalam riset.

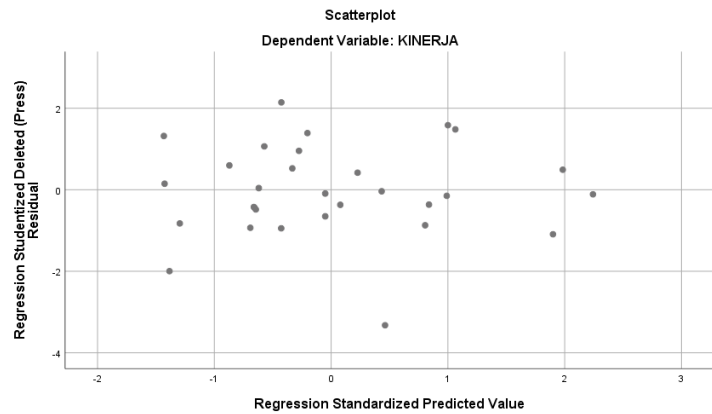
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Prasyarat

Penelitian ini dilakukan uji prasyarat atau uji asumsi klasik mengacu pada 3 jenis uji, yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas. Gambar 2.a. menampilkan plot probalitas normalitas dengan distribusi data mengikuti garis diagonal dan memperlihatkan pola distribusi normal. Setiap indikator memperlihatkan bahwasanya skor residual memiliki distribusi yang terdistribusi secara normal. Sedangkan, uji heterokedastisitas ditunjukkan Gambar 2.b. berupa heteroskedastisitas scatterplot dengan hasil tidak memperlihatkan heteroskedastisitas karena titik-titik data tidak berkelompok dengan cara apa pun dan terdistribusi secara merata di atas dan di bawah intersep Y berskor nol.



(a)



(b)

Gambar 2. Uji Asumsi Klasik bentuk (a) Normality Probability Plot, dan (b) heteroskedastisitas scatterplot

Uji selanjutnya adalah uji multikolinearitas, yang ditunjukkan pada Tabel 1. Tabel tersebut menunjukkan setiap variabel memiliki skor toleransi lebih dari 0,1 dan skor VIF kurang dari 10. Disiplin kerja (X_3) memiliki skor toleransi 0,389 dan VIF 1,466, toleransi pengembangan karir (X_2) memiliki skor toleransi 0,507 dan VIF 1,972, dan variabel pelatihan (X_1) memiliki skor toleransi 0,437 dan VIF 1,290. Oleh karena itu, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas pada model regresi riset ini.

Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------|-----------|-------|--|
| Pelatihan | .437 | 1.290 | Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i> |
| Pengembangan Karier | .507 | 1.972 | Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i> |
| Disiplin Kerja | .389 | 1.466 | Tidak Terjadi <i>Multikolinearitas</i> |

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,337 + 0,223X_1 + 0,531X_2 + 0,353X_3$$

Nilai konstanta sebesar 5,337 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan, pengembangan karir dan disiplin kerja bernilai konstan (nol), maka tingkat kinerja karyawan pada BKBN di Sungkai

Barat adalah sebesar 5,337 satuan. Untuk menguji kelayakan model dan pengaruh secara parsial, hasil olah data disajikan dalam tabel-tabel di bawah ini.

Analisis Model secara Simultan dan Koefisien Determinasi

Sebelum menganalisis pengaruh secara parsial, dilakukan uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi seluruh variabel independent secara bersama-sama.

Tabel 2. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

| Uji Statistik | Nilai | Signifikansi (Sig.) | Keterangan |
|-------------------|--------|---------------------|--------------------|
| F Hitung | 44,017 | 0,000 | Signifikan |
| Adjusted R Square | 0,817 | | Contributed: 81,7% |

Berdasarkan Tabel 2 ditemukan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ pada uji F. Temuan ini memperlihatkan bahwa variabel pelatihan, pengemangan karier, dan disiplin kerja secara simultan (gabungan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H4 diterima. Selanjutnya, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,817 menunjukkan bahwa sebesar 81,7% varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada Tabel 3, variabel pelatihan memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,223 dan nilai signifikasnsi $0,000 < 0,05$ ($t=2,169$). Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima; pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BKBN Sungkai Barat. Setiap peningkatan 1 satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,223.

Tabel 3. Hasil uji T

| Variabel | β | t | Sig |
|---------------------|---------|-------|------|
| (Constant) | 5.337 | .478 | .637 |
| Pelatihan | .223 | 2.169 | .000 |
| Pengembangan Karier | .531 | 6.522 | .000 |
| Disiplin Kerja | .353 | 4.730 | .000 |

Di lingkungan BKKBN di Kabupaten Sungkai Barat, pelatihan memainkan peran penting dalam menumbuhkan kompetensi dan keahlian anggota staf. Program pelatihan yang membantu pelaksanaan tugas yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan persyaratan kerja meliputi

penggunaan sistem informasi kependudukan, pembaruan data keluarga, dan peningkatan kompetensi konselor keluarga berencana.

Secara konseptual, Dessler (2020) menyatakan pelatihan secara konseptual dipandang sebagai proses terstruktur yang bertujuan untuk menumbuhkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas mereka seefektif mungkin. Temuan ini konsisten dengan penelitian Harmendi dkk. (2021), yang menyatakan bahwasanya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Selain itu, riset Sutrisno (2019) memperlihatkan bahwasanya pelatihan kerja sangat penting untuk menumbuhkan produktivitas pekerja dan kualitas kerja. Pelatihan yang direncanakan secara metodis dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi akan menumbuhkan kompetensi individu, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Namun, jika isi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau minim evaluasi, dampaknya tidak akan nyata (Wibowo dan Prasetyo, 2018). Oleh karena itu, implementasi pelatihan di BKBN di Distrik Sungkai Barat harus disesuaikan dengan tuntutan aktual di lapangan agar dampaknya berkelanjutan. Deskripsi ini mengarah pada kesimpulan bahwasanya pelatihan akan menumbuhkan kinerja jika diterapkan secara konsisten, relevan dengan persyaratan pekerjaan, dan didukung oleh lingkungan kerja yang mendorong penerapan temuan pelatihan.

Pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial pada Tabel 2 menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki koefisien regresi (β) sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($t=6,522$). Dengan demikian H_2 diterima. Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya, pengembangan karier memiliki nilai koefisien tertinggi. Artinya, variabel ini memiliki dampak paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pertumbuhan karier dalam kerangka BKKBN di Kabupaten Sungkai Barat mencakup peluang untuk kenaikan tingkat jabatan, transfer pekerjaan, promosi, dan pendidikan serta pelatihan tambahan. Pekerja yang jelas tentang tujuan karier mereka cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa peningkatan motivasi dan dedikasi didorong oleh skema pengembangan karier yang terdefinisi. Hasil ini sejalan dengan Maryani dkk. (2022) serta Rivai dan Sagala (2020) yang menyatakan program pengembangan karier yang transparan dan adil dapat menumbuhkan produktivitas pekerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika promosi tidak ditentukan secara objektif, dampak menjadi tidak signifikan (Putri dan Handayani, 2017). BKKBN distrik Sungkai Barat harus memastikan bahwa sistem pengembangan karier dimanfaatkan secara adil dan terbuka untuk menjaga performa kerja jangka panjang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 2, variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,353 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($t=4,730$), yang berarti H₃ diterima. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam konteks pelaksanaan tugas di BKKBN Distrik Sungkai Barat ditunjukkan oleh kepatuhan karyawan pada proses kerja, tanggung jawab dalam memberikan layanan kepada masyarakat, ketepatan waktu dalam menyusun dan mengirimkan laporan, dan kepatuhan pada batasan jam kerja. Karyawan yang disiplin cenderung beroperasi secara terencana, terorganisir, dan efisien.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja ditentukan secara kontekstual sebagai kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi semua aturan dan standar yang relevan di dalam perusahaan. Pekerja yang berdisiplin tinggi sering berperilaku bertanggung jawab dan konsisten di tempat kerja, yang memengaruhi peningkatan kinerja. Temuan riset ini mendukung pernyataan Mangkunegara (2018) bahwasanya kinerja yang lebih baik berkorelasi langsung dengan disiplin kerja. Selain itu, riset oleh Fahraini dan Syarif (2022) memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Namun demikian, sejumlah riset memperlihatkan temuan yang kontradiktif. Rahmawati (2016) menemukan bahwasanya jika disiplin kerja hanya diterapkan sebagai formalitas dan tidak didukung oleh pengawasan dan teladan yang memadai dari para pemimpin, maka tidak ada dampak yang nyata pada kinerja.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwasanya disiplin kerja akan memberikan dampak terbaik pada kinerja jika diterapkan secara konsisten, didukung oleh kepemimpinan yang dapat memberikan contoh positif, dan dipadukan dengan sistem pemantauan berkelanjutan. Untuk menjamin pengembangan kinerja karyawan yang berkelanjutan, BKKBN di Distrik Sungkai Barat harus secara konsisten menegakkan disiplin kerja dan memberikan kepemimpinan yang luar biasa.

KESIMPULAN

Menurut riset, kinerja karyawan di BKKBN Sungkai Barat dipengaruhi secara positif dan substansial oleh pelatihan, pengembangan karier, dan disiplin kerja, baik sebagian maupun bersamaan. Telah dibuktikan bahwasanya ketiga faktor ini menumbuhkan kinerja pekerja di tempat kerja.

Untuk menumbuhkan kinerja staf dan kualitas pelayanan publik, BKKBN Sungkai Barat disarankan untuk terus menumbuhkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karier serta memperkuat sistem penegakan disiplin kerja. Agar temuan ini lebih luas penerapannya dan dapat dibandingkan, studi di masa mendatang harus memasukkan faktor tambahan seperti motivasi kerja,

kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, area riset dapat diperluas untuk mencakup unit BKKBN di lokasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Bernhard, & Yantje Uhing .2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Ekonomi*. Univeritas Sam Ratulangi. Manado.
- Afroz, N N. 2018. Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Journal of Management*. Bangladesh.
- Alamsyah, M. Pangestu, R. P. Asmara, R. S. Barusman, A. R.P. Purnomo, A. 2024. Enhancing Employee Performance through Effective Supervision and Work Discipline at Bandar Lampung Madya Tax Services Office. ICEBFG Proceedings 2024: Papers from the 6th ICEBFG Conference
- Alimudin, Mariana. 2023. Pengembangan SDM. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Alnawfleh, S. H. 2020. Effect of Training and Development on Employee Performance in the Aqaba Special Economic Zone Authority. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, , vol. 8(1), pages 20-34, January. Aqaba Special Economic Zone Authority, Aqaba, Jordan
- Angelita G. W., Greis M. S. & Regina S. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat di Manado. *Jurnal Ekonomi*, Univeritas Sam Ratulangi. Manado.
- Arisman, J. S. & Bambang S. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kojo Badak di Muara Badak. *Jurnal Manajemen*, Universitas Kutai Kartanegara. Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.
- Barusman, M. Y., & Hidayat, T. 2017. Relation of Motivation to Return to the Place of Origin and Work Commitment. *European Journal of Business and Management* Www.Iiste.Org ISSN, 9(34), 68–73. www.iiste.org
- Busro Muhammad. (2018) .Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Cahyana, A. G., Dewi, N. D. U., & ... 2023. Pengaruh disiplin, mutasi dan penempatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. *Kajian Ilmiah Hukum* 2(1), 53–62. <http://penerbitgoodwood.com/index.php/kihan/article/view/2429%0Ahttps://penerbitgoodwood.com/index.php/kihan/article/download/2429/710>
- Desfitriady, & Pandini, I. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. 2021. Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.

- Fauziah N. N., Emmy M. & Siti Z. 2018. The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *Journal of Psychology*, University of Sumatera Utara, Medan, Indonesia.
- Feidy, Adolfinia & M. D. Walangitan. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Journal of Management*, Univeritas Sam Ratulangi. Sulawesi Utara.
- Gemilang, Y. F. & Defrizal. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan UD Fajar Laut Depo Tulang Bawang. *eCo-Buss: Economics and Business* Vol.8, No.1, Agustus 2025 Available online at: <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb>
- Halawi, A & Haydar, N. 2018. Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *Journal of Management*. International Humanities Studies. Vol 5(2). Lebanon
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 45–56.
- I Ketut R. S., Karunia D., Dewi S. & Nur A. 2019. Placement, Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Journal of Management*, Univeritas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Imam Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar, September. http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=show_detail&id=13099
- Imron. 2018. Aspek Spiritualitas dalam Kinerja. Magelang: Unimma Press.
- Islamiyah Nur Mawaddah. 2022. Implementasi Program Sekolah Penggerak Dalam Kebijakan Pendidikan Merdeka Belajar (Studi Kasus di Sekolah Dasar Kota Bima, NTB). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Jumawan & Martin T. M. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi. *Jurnal Ekonomi*, Universitas Islam Attahiriyah. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta : Raja Wali Press
- Kakui, I. M & Gachunga, H. 2016. Effects of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board. *Strategic Journal of Business & Change Management*. Vol. 3, Iss. 3 (19), pp 307-324. University of Agriculture & Technology (JKUAT), Kenya.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maryadi, A. 2019. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Kemitraan Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada Sentra Industri Percetakan Pagarsih Bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Maryani, Y., et al. 2022. Faktor-faktor yang memengaruhi organizational citizenship behavior serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 14(3), 201–215.
- Nilam, Novitri Sari. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *Journal of Management*. Samarinda.

- Pianda, D. 2018. Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah). Sukabumi: CV Jejak.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd. (ed.); Kedua). CV Alfabeta.
- Purba, C. B & Gunawan, P. N. 2018. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection. *Journal of Management.*, Universitas Mercu Buana (UMB). Jakarta, Indonesia.
- Putri, R., & Handayani, S. 2017. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 88–97.
- Purnomo, S. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 540. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13394>
- Rahinnaya, R & Surya P., Mirwan. 2016. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. Universitas Diponegoro. Semarang, Jawa Tengah
- Rahmi Hermawati. 2021. Effect of Quality of Work Life and Work Environment on Employee Performance at PT. Wijaya Karya Rekayasa Konstruksi, *BIRCI Journal*, Vol. 4, No. 3.
- Ramya. 2016. The Effect Of Training On Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME)*. Volume I, Issue I. M.H.R.D Department Studies and Research in Commerce. Mangalore University, Mangalagangothri, Karnataka.
- Rismawati, & Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke Depan. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rodriguez, Joel and Walters, Kelley. 2017. The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *International Journal Peer Reviewed Journal Refereed Journal Indexed Journal UGC Approved Journal Impact Factor MJIF: 4.25 e-ISSN: 2454-6615*. Northcentral University San Diego. California, USA
- Rosyidawaty, S. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. Bandung.
- Safitri, D. E. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Riau Kepulauan. Kepulauan Riau.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). Jakarta : Bumi Aksara
- Soehardi. 2021. MSD Mencapai Kinerja Optimal. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Supardi, Y. R., & Yusman. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175
- Supriatna, A & Sutisna, M. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal: Sukabumi, Jawa Barat*.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

-
- Suryani, N. Lilis & Zakiah, K. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ekonomi*.
- Suryantiko, D. & Lumintang, G. 2018. The Influence Of Work Training And Career Development To Employee Performance (Study On Pt Air Manado). Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 6 (1).
- Waqar Y., Farooq, Faisal K. & Aneeqa Z. 2018. The Impact of Training and Development on Employee Performance.
- Wibowo, & Prasetyo, A. 2018. Efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 60–70.
- Widodo Thomas. 2021. Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan . Tangerang Selatan: CV Makeda Multimedia Sarana.