

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Anggi Utami

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: anggiutami2000@gmail.com

Dian Intan Tangkeallo

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Helba Rundupadang

Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: helba.rundupadang@gmail.com

Korespondensi penulis: anggiutami2000@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at the North Toraja Regency Culture and Tourism Office. And the object in this study is the Culture and Tourism Office of North Toraja Regency. The population in this study were all employees of the culture and tourism service, totaling 58 people. The results of this study indicate that training has no effect on performance and work discipline simultaneously. the coefficient of determination obtained a value of 0.378 or 37.8%.*

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata berjumlah 58 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan. Koefisien determinasi di peroleh nilai 0,378 atau 37,8%.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan maupun organisasi. (Debianty P Amping, Adriana M Marampa, 2023).

Pelaksanaan pelatihan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pimpinan, pemberi pelatihan maupun peserta pelatihan itu sendiri (pegawai). Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Pelatihan yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 29, 2023

* Anggi Utami, anggiutami2000@gmail.com

kinerja. Menurut Asmara, (2009) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin baik pelatihan maka akan semakin baik pada kinerja pegawai.

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Zega, (2015) semakin baik disiplin pegawai maka akan membuat kinerja pegawai meningkat. Disiplin kerja merupakan proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Berdasarkan observasi yang berkaitan dengan kondisi kinerja pegawai dalam berbagai kegiatan atau tugas masih ada pegawai yang kurang paham atau mengerti tugas dan fungsinya serta karena kurangnya kedisiplinan pada pegawai. kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari kurangnya perhatian dan penerapan terhadap arahan yang diberikan atasan kepada pegawai. sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak maksimal dan berdampak pada kinerja pegawai yang rendah. Dengan demikian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata memiliki fenomena permasalahan yang diamati yaitu masih banyaknya pegawai yang mengikuti pelatihan tetapi tidak menerapkan apa yang telah diikutinya itu sehingga banyak pegawai yang kurang paham dan tidak mengerti tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. meski demikian Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata tetap berusaha dalam memberikan semangat kerja dan mengupayakan kedisiplinan kerja agar setiap pegawai dapat mengikuti pelatihan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas mengingat pentingnya pelatihan dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara”

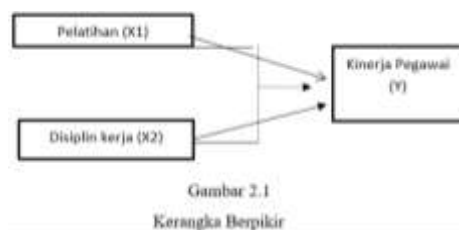
KAJIAN TEORITIS

Menurut Julianry, (2017) Pelatihan adalah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara , terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga saat ini, peran pelatiba atau pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya (Kurniawati, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk memperoleh pengetahuan dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya. Dan disiplin kerja bertujuan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan.(FAUZI, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki bukti konkret yang juga dapat diukur. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan Lestari & Afifah, (2020).



2.3 Hipotesis

- H1: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.
- H2: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.
- H3: Pelatihan serta disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, bentuk metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan teknik regresi linear berganda dimana pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang ada pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Populasi adalah wilayah yang dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. (Sugiono 2018:126). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh spegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata yang berjumlah 58 orang pegawai.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2014). Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya , tidak akan terwakilkan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah di peroleh Sugiyono (2018). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang pegawai.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen seperti sejarah singkat instansi serta informasi-informasi dari artikel, jurnal, majalah , internet dan buku-buku.

Angket (Kuesioner)

Menyebabkan daftar pertanyaan-pertanyaan yang dijawab atau diisi oleh responden .teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah membagikan kuesioner dan dokumentasi pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	39,7
Perempuan	35	60,3
Total	58	100,0

Sumber: data diolah (SPSS,2023)

Dari data tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 39,7% sedangkan responden perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase 60,3%. Terlihat bahwa responden pada penelitianini sebagian besar adalah perempuan yaitu 35 orang dari total jumlah 60,3%

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,654	0,214	Valid
	X1.2	0,880	0,214	Valid
	X1.3	0,882	0,214	Valid
	X1.4	0,836	0,254	Valid
	X1.5	0,724	0,214	Valid
	X1.6	0,689	0,214	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,624	0,214	Valid
	X2.2	0,609	0,214	Valid
	X2.3	0,598	0,214	Valid
	X2.4	0,760	0,214	Valid
	X2.5	0,709	0,214	Valid
	X2.6	0,744	0,214	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,769	0,214	Valid
	Y.2	0,706	0,214	Valid
	Y.3	0,772	0,214	Valid
	Y.4	0,679	0,214	Valid
	Y.5	0,756	0,214	Valid
	Y.6	0,746	0,214	Valid
	Y.7	0,696	0,214	Valid
	Y.8	0,720	0,214	Valid
	Y.9	0,397	0,214	Valid
	Y.10	0,471	0,214	Valid
	Y.11	0,547	0,214	Valid
	Y.12	0,472	0,214	Valid

Sumber: data diolah (SPSS, 2023).

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas variabel

No	Variabel	Cronbach's alpha	N of items	Keterangan
1	Pelatihan	0,861	6	Reliable
2	Disiplin kerja	0,760	6	Reliable
3	Kinerja pegawai	0,872	12	Reliable

Sumber: data diolah (SPSS,2023)

- Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,861 > 0,214. Maka dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan dalam penelitian ini adalah reliabel.
- Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,760 > 0,214. Maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

- c. Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,872 > 0,214$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kinerja dalam penelitian ini adalah reliabel

Tabel 4.8
Hasil Uji Persamaan Regresi

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	17,31	6,368		2,719	,009
	PELATIHAN (X1)	-0,088	,231	-,047	-,380	,705
	DISIPLIN KERJA (X2)	1,334	,257	,637	5,188	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: data diolah (SPSS, 2023)

Berdasarkan hasil Uji Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa: $Y = 17,31 - 0,088X_1 + 1,334X_2 + e$

1. Nilai konstanta sebesar 17,31 menunjukkan besarnya nilai Y pada saat X_1 dan $X_2 = 0$, maka nilai dari pelatihan pada Dinas Kebudayaan pariwisata kabupaten Toraja utara bernilai sebesar 17,31.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) -0,09 menunjukkan bahwa apabila pelatihan naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar -0,09 satuan, sebaliknya jika pelatihan turun sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar -0,09.
3. Koefisien disiplin kerja (X_2) 1,33 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,33 satuan, demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja turun sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan turun sebesar 1,33 satuan.

Tabel 4.9
Hasil Uji t (Secara Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,313	6,368		2,719	,009
	PELATIHAN (X1)	-0,088	,231	-,047	-,380	,705
	DISIPLIN KERJA (X2)	1,334	,257	,637	5,188	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: data diolah (SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t_{hitung} dan signifikasi variabel bebas. Sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan dengan dasar ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $sig < 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Jadi dapat diketahui t_{tabel} yaitu 1,673, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel 4.9 dapat dilakukan pengujian hipotesis 1(H1) dan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja Pegawai) sebesar $0,705 > 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} = 0,380 < t_{\text{tabel}} 1,673$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh X1 (pelatihan) terhadap Y (kinerja pegawai).
2. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 5,188 > t_{\text{tabel}} 1,673$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (disiplin kerja)

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	773,914	2	386,957	16,702	,000 ^b
	Residual	1274,241	55	23,168		
	Total	2048,155	57			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PELATIHAN (X1)

Sumber: data diolah (SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas. Sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan dengan dasar ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{\text{hitung}} 16,702 > f_{\text{tabel}} 3,16$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (pelatihan) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai).

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,378	,355	4,813

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: data diolah (SPSS, 2023)

Dari hasil di atas memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilainya adalah 0,378 atau 37,8%, yang artinya pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 37,8% sedangkan 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara .

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara .

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan $-0,380 < 0,05$ yang merupakan nilai negatif. Dengan hasil uji t yaitu variabel pelatihan tidak berpengaruh dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) ditolak dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,088 < 2,004$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pada hasil deskriptif tanggapan responden pada variabel pelatihan nilai total rata-rata 4,00 yang berarti berada pada kategori baik . rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kemampuan berpikir” dengan nilai rata-rata 4,33 yang berada pada kategori sangat baik dan nilai rata-rata terendah pada indikator “sikap” dengan nilai rata-rata 3,89 walaupun berada pada kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hal ini berarti ada tidaknya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_2) 5,188 yang merupakan nilai positif. Dengan hasil uji t yaitu yang menunjukkan bahwa hipotesis (H_2) diterima dan nilai $t_{hitung} 5,188 > t_{tabel} 2,004$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada hasil deskriptif tanggapan responden pada variabel disiplin kerja nilai total rata-rata 4,29 yang berarti berada pada kategori sangat baik . rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “sikap” dengan nilai rata-rata 4,40 dan nilai rata-rata terendah pada indikator “norma” dengan nilai rata-rata 4,20 walaupun berada pada kategori baik Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena itu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang maka semakin tinggi pula

kinerjanya pada kantor dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten toraja utara sehingga H₂ diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara

Variabel pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten toraja utara. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $16,702 > 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terkait pada penelitian ini. Pada hasil deskriptif tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai di peroleh tanggapan dengan nilai rata-rata 4,0 yang artinya berada pada kategori baik. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kemandirian” dengan nilai rata-rata 4,24 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “komitmen kerja” dengan nilai rata-rata 4,2 walaupun berada pada kategori baik. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa dengan menerapkan pelatihan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai namun para pegawai tidak menerapkan dengan baik sehingga pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten toraja utara memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara tidak simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam peneltian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten toraja utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan pariwisata kabupaten Toraja utara .
3. Pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan pariwisata kabupaten Toraja utara .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Toraja Utara sebagai berikut:

1. Bagi pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin dan kinerja dalam bekerja , bekerja dengan senang hati, selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan dapat tercapai.

2. Bagi peneliti diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian dengan cakupan yang lebih mendalam, karena peneliti merasa masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Asmara, A. S. (2009). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung. 392–397.
- Debianty P Amping, Adriana M Marampa, R. G. T. (2023). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHDAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI TORAJA. Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonom, 10(2), 104–111.
- FAUZI, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Yamaha Surya Inttputra 2(1). <http://repository.upm.ac.id/id/eprint/1743>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kurniawati, A. Z. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 93–110.
- Zega, A. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan 123.