

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

ALIFA ZAHRA WIGUNA

20200080199



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
JULI 2024**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

ALIFA ZAHRA WIGUNA

20200080199



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
JULI 2024**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi

NAMA : Alifa Zahra Wiguna

NIM : 20200080199

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 28 Juli 2024

Materai



ALIFA ZAHRA WIGUNA

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi

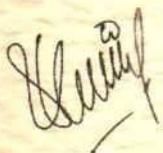
NAMA : Alifa Zahra Wiguna

NIM : 20200080199

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 28 Juli 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 28 Juli 2024

Dosen Pembimbing 1



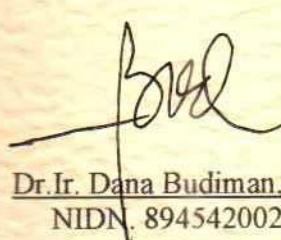
Maulita Lutfiani, M.M
NIDN. 0406118804

Dosen Pembimbing 2

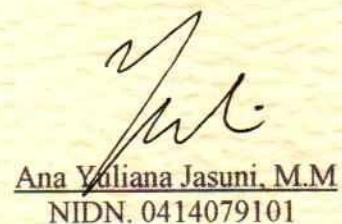


Kharisma, MBA
NIDN. 0412118403

Ketua Pengaji


Dr. Ir. Dana Budiman, M.Si
NIDN. 8945420021

Ketua Program Studi


Ana Yuliana Jasuni, M.M
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, M.H
NIDN. 0414058705

HALAMAN PERSEMPAHAN

Alhamdulillahi Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.

Halaman persembahan ini juga ditujukan sebagai ungkapan terimakasih kepada Ibu Bapak saya serta keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan.

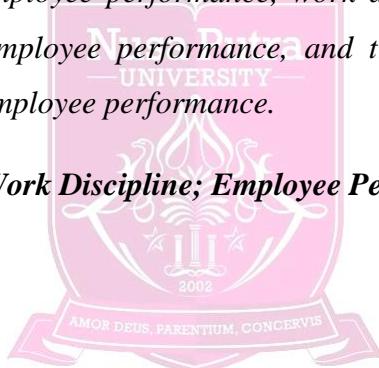
Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 20 Manajemen, khususnya kelas MN20E yang telah berjuang selama ini dan terus memotivasi satu sama lain dalam penyelesaian skripsi ini.



ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of training and work discipline on the performance of employees of the Staffing and Human Resources Development Agency of Sukabumi Regency (BKPSDM). In this study using quantitative methods. The population in this study were all ASN employees of BKPSDM Sukabumi Regency totaling 64 people. The number of samples taken was 64 people, with the determination of sampling using saturated sampling technique, namely using the entire population to be sampled. The data used in this study are primary data, namely by distributing questionnaires and interviews. As well as secondary data in the form of data collected from various library sources, such as books and scientific journals. The measurement scale used is a Likert scale. The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique and assisted by Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software. The results of the study indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and training and work discipline simultaneously affect employee performance.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee Performance



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi (BKPSDM). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai ASN BKPSDM Kabupaten Sukabumi berjumlah 64 orang. Untuk jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 64 orang, dengan penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara. Serta data sekunder berupa data yang dikumpulkan dari berbagai sumber kepustakaan, seperti buku dan jurnal ilmiah. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dan dibantu oleh perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Ibu Maulita Lutfiani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Bapak Kharisma, MBA., selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Kedua orang tua saya Bapak Gunara dan Ibu Dewi Nuraini Latifah yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, semangat, serta utaian doa-doa sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.
6. Adik-adik saya Adrian, Azira, dan Azwa yang selalu membuat saya semangat dan tak pernah putus memanjatkan doa serta memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan meraih cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.

7. Untuk Nenek saya nenek Entih yang telah mendukung penuh dan memberikan semangat untuk saya dari saya mulai masuk kuliah hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.
8. Untuk sahabat-sahabat saya Anna, Pipit, Warnida, Intan, Indri, Imel, Muti, Sindi, Ica, Selvy, Silvi, Eca, Dila, Dion terima kasih atas dukungan serta semangat yang diberikan.
9. Seluruh teman manajemen kelas MN20E yang selama ini telah berjuang bersama.
10. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semangat dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini.



Sukabumi, 28 Juli 2024

Alifa Zahra Wiguna

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Alifa Zahra Wiguna

NIM : 20200080199

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUKABUMI

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 28 Juli 2024



DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Tujuan Penelitian	9
1.4.2 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Pelatihan.....	12
2.1.3 Disiplin kerja.....	17

2.2	Penelitian Terdahulu.....	19
2.3	Kerangka Penelitian.....	29
2.4	Hubungan Antara Variabel Dan Hipotesis	30
2.4.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.4.3	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai	31
BAB III.....		32
METODOLOGI PENELITIAN		32
3.1	Waktu dan Tempat	32
3.2	Desain Penelitian	32
3.3	Definisi Operasional.....	32
3.3.1	Variabel Independen	33
3.3.2	Variabel Dependen.....	34
3.4	Desain Pengambilan Sampel	35
3.4.1	Populasi	35
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6	Analisis Data	37
3.6.1	Uji Validitas	37
3.6.2	Uji Reliabilitas	38
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.6.5	Uji Hipotesis.....	40
3.6.6	Uji R ² (Koefisien determinasi)	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
x		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1	Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi	42

4.1.2	Visi dan Misi BKPSDM	42
4.1.3	Struktur Organisasi BKPSDM	43
4.2	Hasil Penelitian.....	43
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	45
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	48
4.2.4	Analisis Regresi Berganda	51
4.2.5	Uji Hipotesis.....	52
4.2.5.3	Koefisien Determinan (R^2).....	54
4.3	Pembahasan	55
4.3.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	55
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.3.3	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	59
BAB V PENUTUP	58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-Rata Capaian Kinerja Pegawai BKPSDM.....	3
Tabel 1. 2 Jenis Pelatihan BKPSDM	5
Tabel 1. 3 Pelatihan Teknis BKPSDM Kabupaten Sukabumi Tahun 2023.....	6
Tabel 1. 4 Presensi Pegawai BKPSDM KAB. Sukabumi Bulan September 2023 – Februari 2024 (Berdasarkan Hari)	7
Tabel 1. 5 Presensi Pegawai BKPSDM KAB. Sukabumi (Berdasarkan Jumlah pegawai)	7
Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	34
Tabel 3. 2 Skala Likert	36
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X1 dan X2	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji T	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4. 15 Dampak Pelatihan Kepada Pegawai.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Skor Daya Saing SDM	2
Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian	29
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Sukabumi.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. 1 Surat Izin Penelitian BKPSDM Kabupaten Sukabumi	66
Lampiran I. 2 Lembar Kuesioner	67
Lampiran II. 1 Tabel Data Responden	72
Lampiran II. 2 Tabel Data Penelitian.....	74
Lampiran III. 1 Hasil Uji Validitas	79
Lampiran III. 2 Hasil Uji Reliabilitas	87
Lampiran IV. 1 Hasil Uji Normalitas.....	88
Lampiran IV. 2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Lampiran IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Lampiran V. 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
Lampiran V. 2 Hasil Uji T	90
Lampiran V. 3 Hasil Uji F.....	90
Lampiran V. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi adalah sebuah kekuatan yang tidak bisa dihindari, yang mendorong manusia atau individu untuk terus mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ada karena dampak globalisasi dalam skala global. Fenomena globalisasi telah memicu berbagai perubahan lingkungan dalam hal teknologi dan ilmu pengetahuan, salah satu di antaranya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Rusman (2022), globalisasi mengakibatkan transformasi dalam aspek kehidupan, terutama di sektor SDM, sehingga menekankan pentingnya kesiapan manusia dalam menghadapi perubahan kompetensi internasional. SDM adalah potensi yang dimiliki oleh individu untuk memainkan peran di dalam masyarakat. SDM dianggap sebagai bagian atau komponen dari organisasi, para praktisi SDM menggapnya sebagai aset atau modal bagi suatu instansi atau organisasi (Efi Brata Madya, 2019).

Suatu perusahaan atau organisasi harus menyadari bahwa SDM sebagai elemen kunci yang penting, oleh karena itu diperlukannya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikelola dengan baik agar terciptanya efektivitas dan efisiensi di perusahaan. MSDM merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi, merangsang, dan menjaga kinerja karyawan agar optimal dalam perusahaan (Marihot Tua dalam Suntoyo, 2015, dikutip dari Ajabar, 2020). Sedangkan kinerja merupakan pencapaian baik dalam hal kualitas ataupun kuantitas, yang diperoleh oleh SDM dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan (Sinta Herlini Putri, & Onsardi, 2020). Agar kinerja karyawan dapat meningkat, organisasi memerlukan SDM yang mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan visi serta misi organisasi (Tommy Hartono & Mauli Siagian, 2020).

Keadaan SDM di Indonesia saat ini dianggap masih kurang memadai bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Ini diperlihatkan oleh penelitian dari *International Institute Management Development* (IMD) yang menempatkan daya

saing SDM Indonesia menempati peringkat ke-47 dari 64 negara pada tahun 2023 (Moch Mardiansyah Al Afghani, 2023). Seperti gambar dibawah ini:

Gambar 1. 1 Skor Daya Saing SDM



Sumber: IMD, diolah oleh dataindonesia.id

Beberapa fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan yang terdapat dibeberapa perusahaan atau instansi yang ada di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa faktor. Fenomena pertama yaitu keluhan konsumen mengenai pelayanan kurang baik dari pramuniaga dan kualitas barang yang ditawarkan di Ramayana Mal Bali, serta kekurangan kemampuan pramuniaga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Iwan Restu Ary & Anak Agung Ayu Sriathi, 2019). Fenomena yang kedua yaitu pasang surutnya kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Riau karena masih banyaknya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaannya dengan baik kurangnya faktor pelatihan dan kompetensi yang dapat mengurangi kemampuan SDM dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Uswatun Hasana, 2021). Fenomena yang ketiga yaitu berdasarkan pernyataan dari Bapak Abdullah Azwar Anas sebagai Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam pertemuan dengan kepala daerah anggota asosiasi pemerintahan kabupaten seluruh Indonesia pada bulan Juli tahun 2023 yang menyatakan bahwa kinerja pegawai memiliki peringkat yang baik dan sangat baik mencapai 99,76% secara nasional. Tetapi, hal tersebut tidak selaras dengan banyaknya pengaduan masyarakat mengenai pelayanan publik yang buruk dan kurangnya disiplin pegawai.

Salah satu langkah yang dapat diambil oleh instansi pemerintah atau perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan bagi para karyawannya. Pelatihan sendiri merupakan suatu cara yang direncanakan oleh perusahaan untuk menunjang para karyawan agar memiliki sikap, perilaku, ilmu, dan keahlian yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan dapat memberi rangsangan kepada individu atau karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai lingkungan kerja secara menyeluruh. Dengan pelatihan, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan karena karyawan sudah mempunyai keterampilan yang mencukupi untuk mencapai visi perusahaan. (Devina Srininta Barus et al, 2023). Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, yaitu faktor utama dalam organisasi untuk menjaga kepatuhan terhadap peraturan dan menciptakan ketertiban di dalam instansi tersebut. Dengan adanya disiplin kerja, kemampuan sumber daya manusia akan meningkat dan mempermudah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan instansi (Indah Monika, 2023).

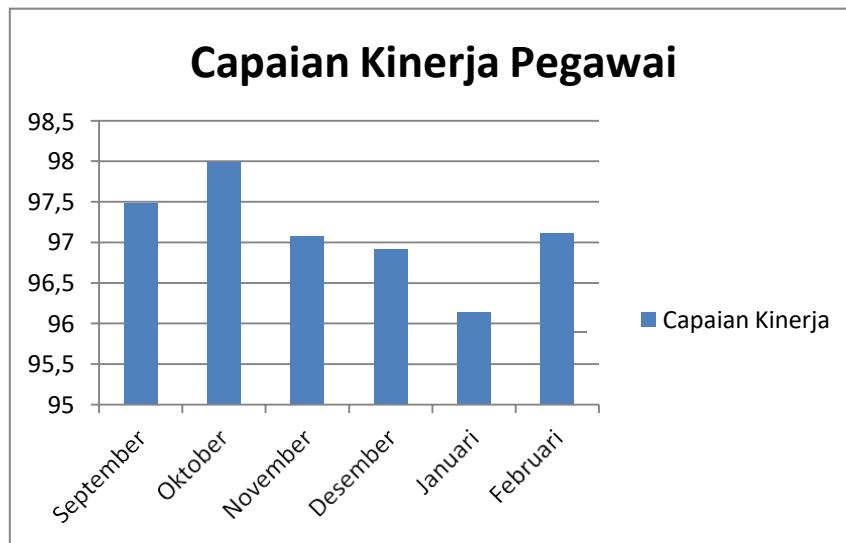
Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi mendapatkan data bahwa kinerja karyawan di BKPSDM rata-rata sudah sangat baik, sebagaimana tergambar dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Rata-Rata Capaian Kinerja Pegawai BKPSDM

NO	Bulan	Rata-Rata Capaian Kinerja bulan September 2023 – Februari 2024 (Persen)
1	September	97,48
2	Oktober	97,98
3	November	97,08
4	Desember	96,92
5	Januari	96,14
6	Februari	97,12

Sumber: BKPSDM Kab.Sukabumi diolah oleh Peneliti

Grafik 1. 1 Capaian Kinerja Pegawai BKPSDM



Sumber: BKPSDM, diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel dan grafik 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di BKPSDM selama 6 (enam) bulan terahir yaitu bulan September 2023 – Februari 2024 sudah baik. Tetapi, selama 6 (enam) bulan terakhir ini, mengalami kenaikan dan penurunan disetiap bulannya. Pada bulan September 2023 rata-rata capaian penilaian pegawai BKPSDM 97,48%. Kemudian mengalami kenaikan pada bulan Oktober menjadi 97,98%. Kemudian turun menjadi 97,08% di bulan November. Serta mengalami penurunan kembali pada bulan Desember dan bulan Januari memiliki capaian terendah yaitu 96,14%. Namun, pada bulan Februari mengalami kenaikan menjadi 97,12%. Berdasarkan data yang telah dijelaskan diatas, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi sudah baik meskipun selama 6 (enam) bulan tersebut tidak terus menerus mengalami kenaikan.

Pengukuran kinerja diukur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PERMENPAN) 6 tahun 2022 yang mengatur kinerja ASN, ada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yaitu rencana kinerja, target kinerja, indikator kinerja individu. Kemudian ada perilaku kerja karyawan yang dinilai berdasarkan penilaian dari rekan kerja. Untuk itu, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan atau Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintah BKPSDM akan menjadi

fokus dasar dalam penelitian ini. Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014, status Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada profesi sebagai pegawai negeri sipil dan diamanatkan untuk bekerja di lembaga pemerintah.

Pelaksanaan pelatihan bagi para pegawai BKPSDM perlu diperhatikan dalam mempertahankan kinerja pegawai. Dalam Undang-undang ASN pasal 70 menjelaskan bahwa ASN berhak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, dengan menempuh pendidikan, pelatihan seminar, kursus serta penataran. Evaluasi atas peningkatan kemampuan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang sebagai pertimbangan dalam peningkatan karir dan jabatan. BKPSDM Kabupaten Sukabumi menjadi tempat dilaksanakannya pelatihan oleh seluruh ASN dan Non ASN di Kabupaten Sukabumi. Ada beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM diantaranya:

Tabel 1. 2 Jenis Pelatihan BKPSDM

NO	Jenis Pelatihan	Subjek
1	Prajabatan	Calon ASN
2	Kepemimpinan	ASN & Non ASN
3	Teknis	ASN & Non ASN
4	Fungsional	ASN

Sumber: BKPSDM, diolah Peneliti

Menurut salah satu pegawai BKPSDM Bidang Sekertariat mengatakan terdapat fenomena mengenai pelaksanaan pelatihan yang di ikuti oleh pegawai BKPSDM, yaitu dimana ketidaksesuaian peserta pelatihan, ketika pegawai BKPSDM yang didaftarkan untuk melaksanakan pelatihan teknis tetapi tidak mengikuti pelatihan dan di gantikan oleh pegawai lain tanpa adanya konfirmasi ke bidang sekertariat. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pelatihan yang diselenggarakan untuk para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kabupaten Sukabumi. Berikut adalah data beberapa pelatihan teknis yang dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Sukabumi:

Tabel 1. 3 Pelatihan Teknis BKPSDM Kabupaten Sukabumi Tahun 2023

NO	NAMA KEGIATAN	PELAKSANAAN KEGIATAN
1.	Pelatihan Teknis Penatausahaan Keuangan (2 Angkatan)	Angk. I Tgl 15 – 21 Maret 2023, Angk. II Bulan Juli
2	Pelatihan Teknis Reformasi Birokrasi	20 – 26 Mei 2023
3	Integrity Trainning	Jul-23
4	Pelatihan Teknis Agent Of Change Programme	10 s.d 14 April 2023
5	Pelatihan Teknis Cocahing and Mentoring Skills	13 – 19 Juni 2023
6	Pelatihan Teknis Pengembangan Ekonomi Kreatif	Bulan Agustus
7	Pelatihan Teknis Manajemen Inovasi	Bulan Agutsus

Sumber: BKPSDM KAB.Sukabumi, diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, selama tahun 2023 diantaranya terdapat 7 (tujuh) pelatihan teknis yang telah dilaksanakan di Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi, dan menurut karyawan BKPSDM Kabupaten Sukabumi beberapa pelatihan teknis tersebut diikuti oleh 1 (satu) sampai 2 (dua) pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi.

Selain pelatihan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin yang kurang akan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena ketidakdisiplinan dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan dapat memberatkan perusahaan (Hendra, 2020). Berikut data presensi kehadiran pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi:

Tabel 1. 4 Presensi Pegawai BKPSDM KAB. Sukabumi Bulan September 2023 –Februari 2024 (Berdasarkan Hari)

NO	Bulan	Presensi		
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	September (20 hari kerja)	0	2	3
2	Oktober (22 hari kerja)	3	1	2
3	November (22 hari kerja)	0	0	3
4	Desember (19 hari kerja)	4	0	0
5	Januari (22 hari kerja)	0	0	6
6	Februari (18 hari kerja)	1	0	3
Jumlah		8	3	17

Sumber: BKPSDM KAB.Sukabumi, diolah oleh peneliti

Tabel 1. 5 Presensi Pegawai BKPSDM KAB. Sukabumi (Berdasarkan Jumlah pegawai)

NO	Bulan	Presensi		
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	September (64 karyawan)	0	1	3
2	Oktober (64 karyawan)	1	1	2
3	November (64 karyawan)	0	0	1
4	Desember (63 karyawan)	3	0	0
5	Januari (64 karyawan)	0	0	2
6	Februari (64 karyawan)	1	0	1
Jumlah		5	2	9

Sumber: BKPSDM KAB.Sukabumi, diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, diketahui bahwa selama 6 (enam) bulan terakhir terdapat 17 (tujuh belas) hari pegawai tidak hadir tanpa keterangan, dan menurut tabel 1.4 terdapat 9 (sembilan) pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Memang hanya sebagian kecil pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan selama 6 (enam) bulan terakhir ini. Namun, hal ini harus terus diperhatikan, mengingat faktor disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat penelitian–penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Devina Srininta Barus & Onan Marakali Siregar, 2023) mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana, ketika karyawan

mengikuti pelatihan tentunya bermanfaat bagi karyawan agar dapat memiliki kemampuan serta keterampilan dalam menghadapi tantangan dan masalah. Kemudian, penelitian (Sri Rahmawati & Eris Juliansyah, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan (Reni Juwita, 2019) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pelatihan tidak dapat meningkatkan pemikiran yang lebih baik dan efektif terhadap pekerjaan. Sama halnya dengan penelitian (Juni Eliana Prasetya N et al., 2021) yang mendapatkan hasil bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian, terdapat penelitian–penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian (Jelaskan Wau, et al., 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian (Reza Nurul Ichsan et al., 2020) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi, berbeda dengan penelitian (Nailul Muna & Sri Isnowati, 2022) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian (Rio Malik Wicaksono et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Sukabumi dan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian di BKPSDM Kabupaten Sukabumi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan terkait yang sudah dipaparkan, batasan masalah pada penelitian ini yang berfokus pada judul yang telah ditentukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Sukabumi.

1.4 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui *point-point* berikut ini:

1. untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi;
2. untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi; dan
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

A. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dalam bidang SDM khususnya tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta pengetahuan baru yang dapat menjadi masukan agar perusahaan dapat lebih baik dalam mengelola SDM melalui pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 (Satu) menguraikan latar belakang permasalahan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 (dua) menjelaskan tentang kajian teori dari variabel yang diteliti, mulai dari pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, berisi tinjauan empiris atau penelitian-penelitian terdahulu, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab 3 (tiga) menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode analisis data.





BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian terhadap judul penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi dengan total responden sebanyak 64 pegawai ASN di BKPSDM Kabupaten Sukabumi, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi, dibuktikan dengan tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} yang diperoleh 5,006 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,999. Kemudian koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,211.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi dibuktikan dengan tingkat signifikansi pada variabel disiplin kerja adalah 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} yang diperoleh 15,833 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,999. Kemudian koefisien regresi disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,707.
3. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sukabumi secara bersama-sama ini dibuktikan dengan hasil pengujian F_{hitung} maka dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} yang diperoleh 250,950 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,148. Nilai R Square sebesar 0,892 atau sama dengan 89,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 89,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 10,8% diluar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Ada berbagai hal yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan analisis penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi
 - 1) Peneliti merekomendasikan pelatihan bagi para pegawai kantor BKPSDM agar lebih sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan agar lebih memudahkan karyawan dalam bekerja serta perlu meningkatkan keefektifan program pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawannya.
 - 2) Peneliti merekomendasikan agar kantor BKPSDM lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawai dengan membuat peraturan beserta sanksi yang tegas kepada pegawai, karena apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, hal ini berdampak positif bagi organisasi dalam mencapai tujuan.
 - 3) Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi kantor BKPSDM untuk meningkatkan lagi kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika pelatihan dan disiplin kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga Kantor Kantor BKPSDM Kabupaten Sukabumi perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali pelatihan dan disiplin kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.
 - 4) Dalam menentukan peserta dan pelaksanaan pelatihan, BKPSDM harus melakukan evaluasi mengenai peserta yang memang berhak mendapatkan pelatihan dan lebih meningkatkan koordinasi antara penyelenggaraan pelatihan dan unit kerja untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas para pegawai yang membutuhkan pelatihan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - 1) Jika peneliti selanjutnya tertarik dengan topik yang sama dengan peneliti ini, diharapkan dapat memperluas dan mengeksplorasi

variabel-variabel lain yang belum dipertimbangkan dalam penelitian sebelumnya.

- 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang beragam, sehingga hasil studi menjadi lebih beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi (2016) *Buku Ajar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press, Lhokseumawe.
- Afghani, Moch Mardiansyah Al. (2023). Peringkat daya saing SDM Indonesia melejit ke posisi 47 dunia. Antaranews.com. <https://www.antaranews.com/>. (Maret 27, 2024)
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ary, IR, & Sriathi, AAA (2019). *Pengaruh self efisiensi dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)* (Disertasi doktoral, Universitas Udayana).
- Aufia Zahra Fadillah Juliana Nasution. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT. PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG MEDAN. 2(12), 3831–3836.
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Barus, DS, & Siregar, OM (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia* , 1 (02), 65-79.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada.
- CF, Adih Supdi, SE., MM., Ani Kusumaningsih, S.T., M.M., Kohar, S.E., M.M, Andri Priadi, S.E., M.M., Dr. Andi Yusniar Mendo, SE., MM., Dr. Lisda L. Asi. S.Pd.,M.Si, Dr. Robiyati Podungge, S.Pd.,M.AP, HJ. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M.KES, Agus Hakri Bokingo, S.Pd., M.Si, dan Fiesty Utami, SST., M.Sc., CF.. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo, Jawa Tengah: Tahta Media Group.

Dewi, Rr Vemmi Kesuma, Herni Pujiyanti, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, dan Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Kapalo Koto, Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.

Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M. S., & Darra Gusti Putri, S. E. (2021). FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA (W. Kurniawan (ed.)). CV. PENA PERSADA.

Fangiziah, EA, Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisipliner Inovasi Indonesia*, 1 (3), 144-154.

Farida, Nurul, dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjaran: Eureka Media Aksara.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7 (1).

Hasana, U. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU* (Disertasi Doktor, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Hendra, H. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam* (Disertasi Doktoral, Prodi Manajemen).

Huseno, Tun (2016) *KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative, Malang. ISBN 978-602-6397-22-5

Ichsan, RN, Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah

- Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* , 28 (2), 187-210.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Peramalan: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* , 2 (1), 45-53.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 1-11.
- Khoirinisa, K. S. 2019. Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Lubis, NA, & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen* , 6 (1), 76-86.
- Madya, EBMEB (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen* , 5 (6).
- MBA, Fauzia Agustini, SE,. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: UISU Press.
- MM., Khaeruman, ST., MM., CHRA. Dr. Luis Marnisah, MM., CIQnR. Dr. Drs. Syech Idrus., M.Si. Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, CPHCM. Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, MSc. Eni Erwantiningsih, SE., MM. Hartatik, S.Si., M.Si. Supatmin, SE., MM. Yuliana, SE., MM. Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, MM. Nurdin Natan, S.Pd., MM. Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM. Ismawati, SE,. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang Banten: CV. AA. Rizky.

- Monika, Indah. (2023). *Peran Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Indralaya
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 1119-1130.
- N, Juni Eliana Prasetya, Moh. Faizal, dan Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbangkan Syariah (JIMPA)*: 1 (2), 145-152.
- Nurul Hikmah, (2020) *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar)*. Skripsi, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020, January 12). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tfbve>
- Padek, Admin. (2023). *MenPANRB Ungkap Fenomena Kinerja Pegawai Baik, tapi Banyak Pengaduan Masyarakat*. (April 1,2024)
- Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 99 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pramesti, A., Sutarmen, A., & Ulza, E. PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Teknologi Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18 (1), 22-38.

Rahmawati, S., & Juliasnyah, E. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mitra Lapangan Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAAnD)*, 4(1), 34-44.

Rizaty, Monavia Ayu. (2024). Daftar Negara Dengan Skor Daya Saing SDM Tertinggi. [dataindonesia.id](https://dataindonesia.id/varia/detail/daftar-8-negara-dengan-skor-daya-saing-sdm-tertinggi-pada-2023) <https://dataindonesia.id/varia/detail/daftar-8-negara-dengan-skor-daya-saing-sdm-tertinggi-pada-2023> (Maret 27, 2024)

Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 1, No 2 (2022)* ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265

Sahir, Syafrida Hafni. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bantul, Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.

Septyandi, CB, & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2 (2), 36-46.

Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4 (1), 217-240.

- Sobirin, DM, Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di KPO PT. BPR Cipatujah Jabar. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2 (1), 104-107.
- Sugiarti, Endang. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono, 2013, Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Undang-undang No. 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4 (2).
- Wicaksono, RM, Ali, H., & Syarieff, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 (2), 1189-1205.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19 (1), 32-40.

