

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KESEJAHTERAAN PEGAWAI DI KANTOR BUPATI PESISIR SELATAN

Ratu Anisa Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author ratuanisa1909@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 Februari 2024

Direvisi 05 maret 2024

Diterima 12 Mareet 2024

Tersedia Online 25 Mei 2023

KATA KUNCI:

Kedisiplinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai, Kesejahteraan Pegawai



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. Kantor Bupati merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan yang berfungsi untuk informasi publik yang mewadahi berbagai kegiatan berkaitan dengan pengelolaan informasi publik, dokumentasi dan arsip, serta pengaduan dan penyelesaian sengketa. Untuk meraih manajemen yang baik, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam memperbaiki Kedisiplinan serta pelatihan kerja yang membuat pegawai merasa puas atas pekerjaannya. Pelatihan Kerja tentunya sangat dibutuhkan untuk dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu juga diperhatikan kesejahteraan pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja dan kesejahteraan pegawai yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 92 responden dengan menggunakan alat analisis Smart PLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang paling dominan terhadap Kesejahteraan Pegawai adalah Kedisiplinan terdapat pengaruh positif dan signifikan, hal tersebut menunjukkan semakin baik Kedisiplinan yang ditetapkan instansi maka kesejahteraan Pegawai juga akan meningkat. Sedangkan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Pelatihan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan, semakin banyak program Pelatihan Kerja yang diikuti Pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai.

Keywords: Kedisiplinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai, Kesejahteraan Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu kantor. Hal ini dibutuhkan agar kantor dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil kerja pegawai yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk ilmu pengetahuan dan menghasilkan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta bagi instansi penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengatasi masalah kinerja yang ditinjau dari aspek Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja serta Kesejahteraan Pegawai yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan. Dalam pengelolaan SDM salah satu yang diperhatikan adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan capaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah terjadinya penurunan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target capaian kinerja. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan dan pelatihan kerja yang diterapkan terhadap pegawai.

Menurut **(Utami & Fauziah, 2020)** disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut **(Fahraini & Syarif, 2022)** menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kasmir dalam **(Humaira et al., 2020)** mengatakan Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut **(Astriyani, 2019)** Kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. Menurut Gomes dalam **(Butar-butar et al., 2022)** mengemukakan definisi Kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas

Menurut **(Hikmatul et al., 2020)** mengatakan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan benefit atau kompensasi pelengkap yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik dan mental pegawai, supaya produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut **(Saidah, 2021)** Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat.

Alasan dilakukannya penelitian adalah 1) karena adanya ditemukan fenomena yang terkait dengan Sumber Daya Manusia pada Instansi. Terkait dengan Kedisiplinan pegawai yang masih kurang dan kegiatan Pelatihan Kerja yang belum terlaksana dengan baik, hal tersebut terlihat dari hasil capaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Nur, 2020)** yang menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kedisiplinan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Alasan lainnya dilakukan penelitian adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa

besar pengaruh kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai.

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator kinerja	Target			Realisasi			Capaian (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Penilaian LKD (opini BPK)	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100	100	100
2.	Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	BB	B(68,00)	BB(70,00)	B	B(68,88)	68,97	93,97	98.35	98,53
3.	Skor nilai LPPD	3,300	3,209	3,215	3,209	3,209	3,1433	97.24	100	97,77
4.	Level maturitas SPIP	3	3(3,0057)	3(3,0057)	3	3(3,0000)	3,0000	100	99.81	99,81
Rata-rata capaian		Tahun 2020 : 97,80			Tahun 2021 : 99,54			Tahun 2022 : 99,26		

Sumber: laporan kinerja Kantor Bupati Pesisir Selatan

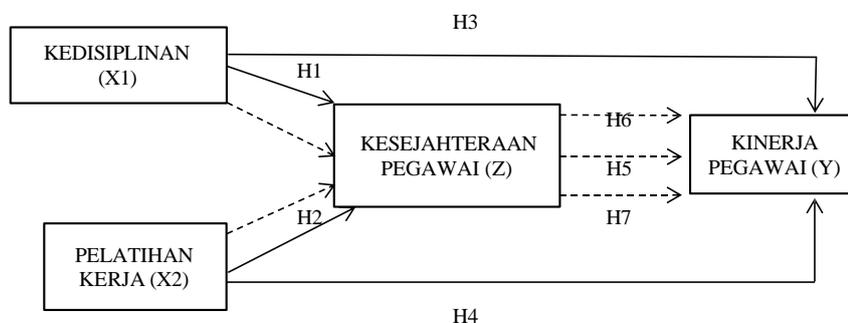
Dari tabel diatas dilihat bahwa realisasi kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020 memiliki rata-rata capaian sebesar 97,80%, lalu tahun 2021 memiliki rata-rata capaian sebesar 99,54% dan pada tahun 2022 memiliki rata-rata capaian 99,26%.

Alasan penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yaitu terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya Kinerja pegawai dapat dilihat dari tidak maksimalnya hasil kerja pegawai, sehingga pekerjaan. Mengalami penurunan pada capaian kinerja. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada insatansi ini bisa lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara Kedisiplinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai dan Kesejahteraan Pegawai pada instansi ini.

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik. Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HIRM) , dimana teori ini berfokus pada peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan Kedisiplinan yang baik dan Pelatihan kerja yang baik dapat dianggap sebagai strategi HRM (human Resource Management) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dan kesejahteraan Pegawai. Menurut (Jhuji, 2020), kata Manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung

menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai idarah, yang berasal dari kata adaara, yaitu mengatur. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2020) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Siagian, 2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kedisiplinan dan pelatihan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga, begitupun sebaliknya jika kedisiplinan dan pelatihan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam capaian kinerja agar dapat terpenuhi sesuai dengan targer kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

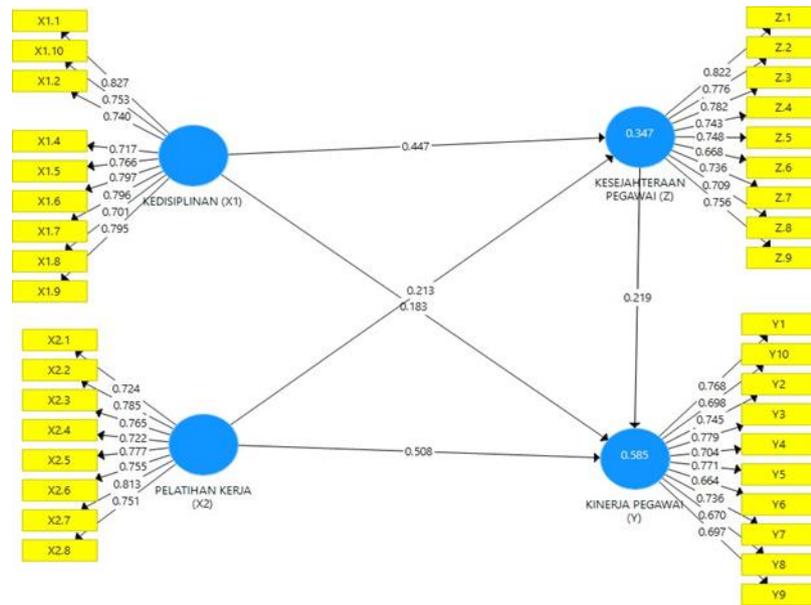
Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antara Kedisiplinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan Kesejahteraan Pegawai (Z) sebagai variabel intervening di Kantor Bupati Pesisir Selatan. Populasi penelitian terdiri dari 92 pegawai, dan teknik total sampling digunakan untuk memilih seluruh populasi sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang melibatkan observasi, wawancara, dan penyelesaian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS), memungkinkan untuk evaluasi pengukuran dan model struktural.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka $> 0,5$ dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Gambar 4.1
Outer loadings sesudah eliminasi

Uji reabilitas

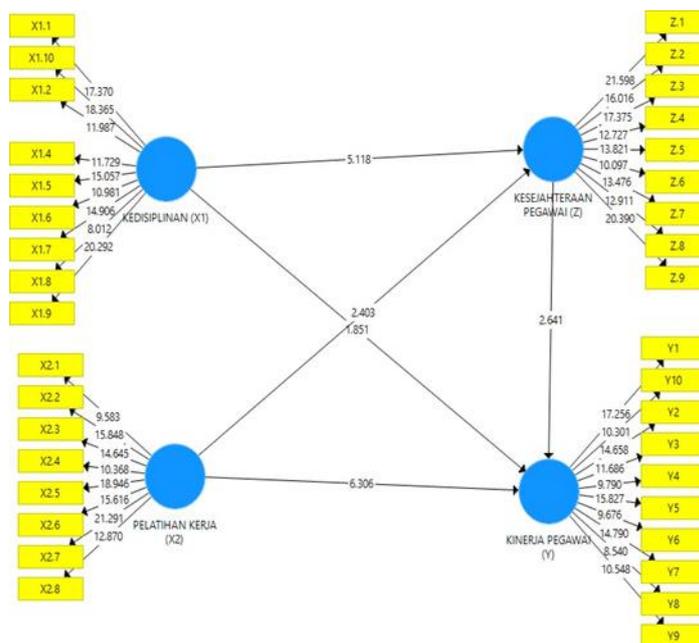
Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.1:

Table 4.1 Report hasil pengujian reliabilitas

Konstruk(variabel)	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan (X1)	0.913	0.918	0.928	0.588
Pelatihan Kerja (X2)	0.897	0.898	0.917	0.563
Kinerja Pegawai (Y)	0.899	0.902	0.917	0.524
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.903	0.908	0.920	0.581

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 4.1 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.



Gambar 4.2 Structural inner model

Pengujian Inner Model

Penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square :

Tabel 4.2 R square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.347	0.332
Kinerja Pegawai (Y)	0.585	0.570

Terlihat nilai R-Square konstruk Kesejahteraan Pegawai sebesar 0.347 atau sebesar 34,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk konstruk Kesejahteraan Pegawai dari konstruk Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai. Sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,585 atau sebesar 58,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kedisiplinan, Pelatihan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%,

maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang mengambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Hasil *Path Coeficient*

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik	P Value
X1 => Z	0.447	0.456	0.087	5.118	0.000
X2 => Z	0.213	0.219	0.088	2.403	0.017
X1 => Y	0.183	0.180	0.099	1.851	0.065
X2 => Y	0.508	0.525	0.081	6.306	0.000
Z => Y	0.219	0.210	0.083	2.641	0.009

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data pada Tabel 4.4 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai, pengaruh konstruk Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kesejahteraan Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Kedisiplinan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Semakin baik kedisiplinan yang diterapkan di instansi maka kesejahteraan pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Amin & Yusra, 2021) membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kesejahteraan pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Artinya semakin banyak program pelatihan kerja yang diadakan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan maka akan semakin meningkat pula kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Yunior, 2020) membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati pesisir Selatan. Kedisiplinan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan sudah baik, tetapi pada penelitian ini kedisiplinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi itu Kembali kepada pendapat masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Munir, Muhammad Fachmi, 2020**) menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Semakin banyak program pelatihan kerja yang diikuti pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Setiawan et al., 2021**) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (**Pratiwi & Firgiyani, 2021**) membuktikan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Semakin baik kedisiplinan yang diterapkan maka kesejahteraan pegawai juga semakin meningkat dan menyebabkan Kinerja Pegawai juga akan semakin baik pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (**Pratiwi & Firgiyani, 2021**) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai pada Kantor Bupati pesisir Selatan. Semakin baik pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Yunior, 2020**) membuktikan bahwa penelitian ini adalah Pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kesejahteraan Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan Kesejahteraan Pegawai dan berpengaruh baik pula terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan Kerja yang terlaksana dengan baik juga sangat mendorong dalam meningkatkan Kesejahteraan Pegawai dan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa ada peluang untuk Pelatihan Kerja, pegawai akan cenderung lebih semangat dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja yang tinggi. Sementara itu, Kesejahteraan Pegawai berperan sebagai perantara dalam hubungan antara Kedisiplinan, Pelatihan Kerja dan

Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kesejahteraan Pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja saja, namun juga dimediasi oleh Kinerja Pegawai. Jika pegawai puas dengan Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja yang terlaksana dengan baik, maka Kesejahteraan Pegawai akan semakin meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi instansi untuk menciptakan Kedisiplinan yang menyediakan program Pelatihan Kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai. Dengan memperhatikan fakta ini, instansi dapat meningkatkan Kesejahteraan Pegawai dan Kinerja Pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh positif pada instansi.

Referensi

- Amin, S., & Yusra, I. (2021). Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.32815/jpro.v2i2.833>
- Astriyani, D. V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219–230. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.178>
- Butar-butur, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara. 204–218.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i1.2455>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hikmatul, L., Akhmad, M., Jamil, S., Muhtaba, M., & Zuana. (2020). Menurut Glibert mengatakan bahwa. *Jurnal Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)*, 5(1), 80–91.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Jhuji, E. a. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Munir, Muhammad Fachmi, A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Nur, I. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. 3(1), 48–63. <https://doi.org/10.31605/jepa.v3i1.833>
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14>
- Saidah, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 261–274. <https://doi.org/10.35891/ml.v13i2.3395>

- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84. <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal>
- Yunior, D. R. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. *Jurnal David Roge Yunior*, 2(1), 1–14. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/10028%0A>