



Pengaruh Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Training and Development* Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Surakarta

Fide Miracle¹, Dyah Ayu Puri Palupi²

Universitas Kristen Teknologi Solo

Jl. Walter Monginsidi No.36-38, Gilingan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57134

Email : fidemiracle03@gmail.com¹, dyahayupuripalupi@gmail.com²

ARTICLE INFO

Article history:

Received 29 Maret 2025

Received in revised form 11 April 2025

Accepted 25 April 2025

Available online 30 Mei 2025

ABSTRACT

Employee work orientation is a step to introduce new employees to the new environment as well as job descriptions and coworkers. Work discipline is also an achievement in the work environment and training and development will affect the performance of education personnel. This study aims to analyze the effect of work orientation, work discipline and training and development on the performance of education personnel. This type of research is quantitative research with a total sample in this study of 54 people selected based on non-probability sampling techniques (not random) with purposive sampling sample selection techniques, namely educational staff respondents who work at Pelita Nusantara Kasih Christian School Surakarta City, and data collection methods using questionnaires. The results showed that work orientation variables, work discipline variables, training and development simultaneous influenced the performance of educational staff at Pelita Nusantara Kasih Christian School in Surakarta City.

Keywords: *Work Orientation, Work Discipline, Training and Development.*

ABSTRAK

Orientasi kerja karyawan merupakan langkah pengenalan karyawan baru dengan lingkungan yang baru serta deskripsi pekerjaan maupun pada rekan kerja. Kedisiplinan kerja juga merupakan suatu prestasi di lingkungan kerja dan training and development akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi kerja, disiplin kerja dan *training and development* terhadap kinerja tenaga kependidikan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 54 orang yang dipilih berdasarkan teknik non probability sampling (tidak acak) dengan teknik pemilihan sampel *purposive sampling* yaitu responden tenaga kependidikan yang bekerja di Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Kota Surakarta, serta metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan variable orientasi kerja, variabel disiplin kerja, variabel *training and development* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Kota Surakarta.

Kata Kunci: *Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, Training and Development.*

1. PENDAHULUAN

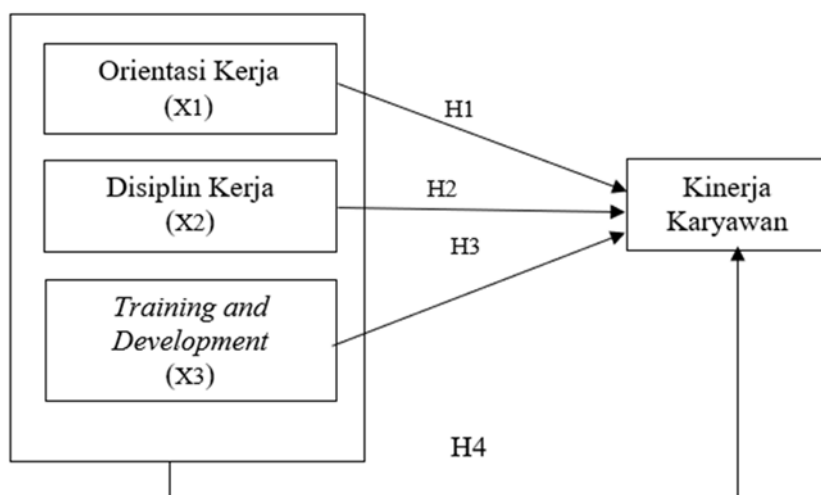
Sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan maupun organisasi dapat menentukan kualitas dan nilai dari keberhasilan guna mencapai tujuan di suatu perusahaan maupun organisasi bagi kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi yang akan datang[1]. Potensi dari sumber daya manusia yang berada di dalam suatu perusahaan atau organisasi harus dimanfaatkan secara maksimal guna memberikan hasil yang maksimal. [2] Era digitalisasi sudah cukup lama terjun dan berkembang maka sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi mengembangkan sumber daya manusia yang ada guna kesetaraan teknologi yang ada untuk mengejar kemajuan baik secara kinerja karyawan maupun keahlian dan keterampilan di era digital ini melalui teknologi yang maju. [3][4]

Orientasi kerja karyawan merupakan langkah pengenalan karyawan baru dengan lingkungan yang baru serta deskripsi pekerjaan maupun pada rekan kerja juga[5]. Perusahaan maupun organisasi serta suatu instansi memiliki ketentuan-ketentuan dalam bekerja di tempat tersebut. [6]Kedisiplinan juga menjadi faktor yang kuat pengaruh kinerja karyawan, kedisiplinan kerja juga merupakan suatu prestasi di lingkungan kerja dan disiplin juga termasuk fungsi operasional karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai.[7][8] Pelatihan kerja menjadi kegiatan terorganisir perusahaan untuk meraih keefektifan dan keefisienan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan.[9][10][11]

Perumusan masalah terkait latar belakang diatas yaitu apakah orientasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Surakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Surakarta.

Penelitian membutuhkan kerangka berfikir untuk memperjelas arah penelitian:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Keterangan :

H1 : Orientasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : *Training and Development* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Training and Development*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Orientasi Kerja

Orientasi kerja terdiri dari dimensi dan indikator, antara lain: pendekatan partisipasif, sambutan hangat, dan perhatian terhadap pekerja. Pendekatan partisipasif adalah “suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait. Indikator dalam pendekatan partisipasif yaitu: kontribusi, komitmen dan keahlian.” [12].

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. [11][13].

Training and Development

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari pada karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan [14].

Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[15]. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya [13].

3. METODE PENELITIAN

Objek dalam Penelitian ini adalah tenaga kependidikan di Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Kota Surakarta yang berjumlah 54 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei [16] dengan membagikan 30 item pernyataan kuesioner kepada responden untuk dijawab dan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner di uji terlebih dahulu dengan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dan regresi linear berganda menggunakan SPSS.[17]

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Orientasi Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Orientasi Kerja (X1)

	Orientasi Kerja (X1)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,683	0,000	Valid
X1.2	0,782	0,000	Valid
X1.3	0,859	0,000	Valid
X1.4	0,827	0,000	Valid
X1.5	0,858	0,000	Valid
X1.6	0,850	0,000	Valid
X1.7	0,858	0,000	Valid

Sumber Data Diolah (2025)

Item pernyataan pada Variabel Orientasi Kerja dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

	Disiplin Kerja (X2)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,759	0,000	Valid
X2.2	0,643	0,000	Valid
X2.3	0,808	0,000	Valid
X2.4	0,893	0,000	Valid
X2.5	0,847	0,000	Valid
X2.6	0,868	0,000	Valid
X2.7	0,894	0,000	Valid

Sumber Data Diolah (2025)

Item pernyataan pada Variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Variabel *Training and Development* (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Training and Development* (X3)

	<i>Training and Development</i> (X3)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,875	0,000	Valid
X3.2	0,893	0,000	Valid
X3.3	0,916	0,000	Valid
X3.4	0,867	0,000	Valid
X3.5	0,883	0,000	Valid
X3.6	0,885	0,000	Valid
X3.7	0,921	0,000	Valid

Sumber Data Diolah (2024)

Item pernyataan pada Variabel *Training and Development* dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,576	0,000	Valid
Y2	0,804	0,000	Valid
Y3	0,732	0,000	Valid
Y4	0,790	0,000	Valid
Y5	0,849	0,000	Valid

Y6	0,834	0,000	Valid
Y7	0,562	0,000	Valid
Y8	0,693	0,000	Valid
Y9	0,712	0,000	Valid

Sumber Data Diolah (2025)

Item pernyataan pada Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Variabel Orientasi Kerja (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Orientasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.917	7

Sumber Data Diolah (2025)

Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas terhadap Variabel Orientasi Kerja dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Variabel Promosi (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.914	7

Sumber Data Diolah (2025)

Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas terhadap Variabel Disiplin Kerja dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Variabel Garansi Produk (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Training and Development* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.956	7

Sumber Data Diolah (2025)

Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas terhadap Variabel *Training and Development* dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Variabel Keputusan Pembelian (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.882	9

Sumber Data Diolah (2025)

Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	.075 ^d
------------------------	-------------------

Sumber Data Diolah (2025)

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa data normal karena nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X1	0.283	3.537	Bebas Multikolinearitas
X2	0.272	3.678	Bebas Multikolinearitas
X3	0.454	2.202	Bebas Multikolinearitas

Sumber Data Diolah (2025)

Data dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.258	2.716		-.095	.925
	TOTAL_X1	.071	.154	.121	.461	.647
	TOTAL_X2	.080	.138	.154	.578	.566
	TOTAL_X3	-.089	.088	-.210	-1.017	.314

Sumber Data Diolah (2025)

Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.816	4.344		1.569	.123
	TOTAL_X1	.276	.246	.193	1.120	.268
	TOTAL_X2	.519	.221	.412	2.345	.023
	TOTAL_X3	.230	.140	.222	1.636	.108

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber Data Diolah (2025)

Persamaan Regresi Linear Berganda :

$$Y = 0,276X_1 + 0,519X_2 + 0,230X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Orientasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,276 dan bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin baik Orientasi Kerja yang dimiliki maka semakin tinggi Kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini mengandung arti bahwa apabila koefisien regresi variabel lainnya tetap, maka perubahan Orientasi Kerja diasumsikan sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Tenaga Kependidikan sebesar 0,276.
2. Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,519 dan bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki maka semakin tinggi Kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini mengandung arti bahwa apabila koefisien regresi variabel lainnya tetap, maka perubahan Disiplin Kerja diasumsikan sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Tenaga Kependidikan sebesar 0,519.
3. *Training and Development* memiliki koefisien regresi sebesar 0,230 dan bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin baik *Training and Development* yang dimiliki maka semakin tinggi Kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini mengandung arti bahwa apabila koefisien regresi variabel lainnya tetap, maka perubahan *Training and Development* diasumsikan sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Tenaga Kependidikan sebesar 0,230.

Uji Signifikan Parsial (Uji statistik t)

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interpretasi
X1	1,120	1,67469	.268	H1 DITOLAK
X2	2,345	1,67469	.023	H2 DITERIMA
X3	1,636	1,67469	.108	H3 DITOLAK

Sumber Data Diolah (2025)

Berdasarkan Hasil dari uji t dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel Orientasi Kerja diperoleh t hitung sebesar 1,120 dan Signifikansi sebesar 0,268. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi Orientasi Kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan Orientasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, maka Ho diterima dan H1 ditolak.
2. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung sebesar 2,345 dan Signifikansi sebesar 0,023. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi Disiplin Kerja lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, maka Ho ditolak dan H2 diterima.
3. Hasil uji t variabel *Training and Development* diperoleh t hitung sebesar 1,636 dan Signifikansi sebesar 0,108. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi *Training and Development* lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan *Training and Development* Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, maka Ho diterima dan H3 ditolak.

Uji Signifikan Simulan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi	Interprestasi
23,024	1,569	,000 ^b	H2 DITERIMA

Sumber Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel IV.19 diperoleh ($F_{hitung} 23,024 > F_{tabel} 2,345$). Nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H2 diterima, variabel Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *training and development* secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.555	2.488

Sumber Data Diolah (2025)

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel IV.20 bagian *Adjusted R Square* memperoleh nilai (R^2) sebesar 0,555. Nilai (R^2) menunjukkan presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Training and Development* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan sebesar 55,5% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 55,5%, sedangkan 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan pengolahan data di atas, maka disimpulkan bahwa :

1. Hasil uji t menyatakan variabel Orientasi Kerja (X1) memiliki t hitung 1,120 < t tabel 1,67469 dengan nilai signifikan sebesar 0,268, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Orientasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.
2. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung sebesar 2,345 > t tabel 1,67469 dengan nilai signifikan sebesar 0,023, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.
3. Hasil uji t variabel *Training and Development* diperoleh t hitung sebesar 1,636 < t tabel 1,67469 dengan nilai signifikan sebesar 0,108, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Training and Development* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan.
4. Hasil Uji F menyatakan diperoleh ($F_{hitung} 23,024 > F_{tabel} 2,345$). Nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan variabel Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *training and development* secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.

Saran**1. Saran bagi Instansi**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat penulis sampaikan bagi Sekolah Kristen Pelita Nusantara Kasih Surakarta harus bisa mempertahankan dan merealisasikan disiplin kerja yang menurut hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya tidak hanya meneliti variabel Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Training and Development* saja untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi selain variabel Orientasi Kerja, Disiplin Kerja, *training and Development* yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Afriwahyuni, R., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- 2] Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1573–1589. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>
- 3] 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. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- 4] Luran, M. F. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN. *Economic and Business Management International Journal*, 1(1), 11–20
- 5] Mohd. Syawal Prayogi, Rosmita Ambarita, & Heriyawan Hutagalung. (2023). Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(3), 203–207. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i3.3392>
- 6] Nelwan, O. S., Lumintang, G. G., Kepemimpinan, P. G., Dan, K., Kerja, O., Kinerja, T., Pada, P., Badan, K., Bangsa, K., Lumintang, G. G., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). *POLITIK DAERAH SULAWESI UTARA THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , HAPPINESS AND WORK ORIENTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE NATIONAL AND POLITICAL REGIONS OF NORTH* *Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023 , Hal . 384-394. 11(1), 384–394.*
- 7] Rahmi dkk, Tingkat Pendidikan, P., & Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya Rahmi, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Implementasi Total Quality*, 6(1), 73–86. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- 8] Sasmito, Y. P., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Desi, V. T., Sutjahjo, G., Winarso, W., Eka, K., Dewi, S., & Maileni, D. A. (2023). the Influence of Leadership Style, Work Discipline, Motivation, Organizational Culture, and Emotional Intelligence on Employee Performance in the Office Batam City Land. *Dimensi*, 12(3), 821–838. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- 9] Wibowo, R. S., & Cahyanti, M. M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan impact of work environment and training on employee performance . The sampling technique used is total sampling . The analysis used is the Frequency research , the independent vari. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 46–55. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- 10] Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>
- 11] Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- 12] Sudiro, Achmad dan Putri, Oktaria Ardika. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, 2022.
- 13] Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 1(2), 48–59.
- 14] Arulampalam Kunaraj, P. Chelvanathan, Ahmad AA Bakar, I. Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Global Niaga Elektrik). *Journal of Engineering Research*.
- 15] Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- 16] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Alfabeta, 2024.
- 17] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. BPFE Universitas Diponegoro.