

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA MITRA STATISTIK PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BULELENG

K.S Asih¹, N.M.D.A Mayasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja
e-mail: sri.asih@undiksha.ac.id, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Kinerja mitra statistik belum memenuhi standar yang diinginkan. Kinerja para mitra ini dapat dinilai dengan mengevaluasi kemampuannya dalam memenuhi target kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pembinaan dan pengawasan baik secara mandiri maupun bersama-sama terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian adalah seluruh mitra statistik yang bekerja di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 260 orang. Sampel untuk penelitian ini dipilih dengan menggunakan purposive sampling, dan terdiri dari 50 partisipan. Data penelitian dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Buleleng, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Buleleng, dan (3) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra statistik BPS Kabupaten Buleleng. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra statistik di BPS Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: pelatihan, pengawasan, kinerja

Abstract

The performance of statistical partners has not met the desired standard. The performance of these partners can be assessed by evaluating their ability to meet work targets. This study aims to explore the impact of coaching and supervision both independently and jointly on the performance of statistical partners at BPS Buleleng Regency. The research design used for this research is quantitative with a causal approach. The research population is all statistical partners who work in Buleleng Regency, a total of 260 people. The sample for this study was selected using purposive sampling, and consisted of 50 participants. Research data were collected through the use of questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that (1) training and supervision had a significant effect on the performance of BPS statistical partners in Buleleng Regency, (2) training had a positive and significant effect on the performance of statistical partners in BPS Buleleng Regency, and (3) supervision had a positive and significant effect on the performance of statistical partners in BPS Buleleng Regency. Significant effect on the performance of statistical partners at BPS Buleleng Regency.

Keywords : training, supervision, performance

1. Pendahuluan

Orang yang bekerja untuk suatu organisasi dianggap sumber daya manusia, salah satu komponen organisasi. Sulitnya mengelola sumber daya manusia di era globalisasi karena berbagai infrastruktur dan suprastruktur harus siap mendukung pelaksanaan prosedur sumber daya manusia di bisnis besar. bahkan sebagai hub untuk manajemen dan pemasok sumber daya manusia untuk divisi lain. Elemen manusia sangat penting untuk operasi operasi organisasi. Pencapaian tujuan lembaga atau organisasi lebih bergantung pada pekerja daripada infrastruktur, fasilitas, dan peralatan canggih yang mereka gunakan. (Zillah et al., 2022). Konsekuensinya, dalam pengaturan agensi, personel yang berkualitas adalah mereka yang melaksanakan pekerjaannya, mampu memberikan hasil kerja yang positif atau menunjukkan kinerja yang tinggi, dan dibutuhkan oleh agensi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang menentukan kebijakan atau gagalnya tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi berada dalam kesalahan yang terlibat dalam proses berkelanjutan yang disebut kinerja. (Wijonarko, 2021). Kinerja individu dan kelompok secara keseluruhan dalam suatu organisasi merupakan kinerja dari segi kualitas dan kuantitas(Sutrisno et al., 2021). Output dari pekerjaan tersebut sejalan dengan kriteria kinerja perusahaan, dan rasio output terhadap output inilah yang disebut sebagai kualitas dalam hal output karyawan.

BPS adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan wewenang untuk mengumpulkan data statistik dasar di seluruh Indonesia. BPS mempunyai tekat sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Untuk itu diperlukan panduan yang mampu mengarahkan dan dijiwai oleh setiap insan statistik agar tetap pada komitmennya. Ketersediaan data yang akurat sangat dibutuhkan untuk digunakan acuan dalam rangka menentukan perencanaan dan evaluasi bagi program pembangunan yang dilaksanakan pemerintah, maupun mengembangkan sektor swasta. Sebagai penyedia data BPS tentu selalu berupaya meningkatkan pelayanannya dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Seluruh pegawai wajib berperanan aktif dalam meningkatkan kualitas data BPS. Jika setiap kegiatan statistic mulai dari perencanaan kegiatan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data sampai dengan ketentuan, tentunya kualitas data BPS sangat terjaga. Kualitas data yang baik merupakan kunci utama pelayanan yang optimal kepada pengguna data (Putri et al., 2017; Sastra Agustika et al., 2017). Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun permasalahan yang sering ditemukan yaitu kinerja karyawan masih rendah. Permasalahan tersebut juga dialami pada instansi di BPS Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil observasi kinerja dari para mitra statistik, kinerja mitra masih jauh dari angka yang ditargetkan. Efektivitas kinerja mitra statistik dapat dievaluasi dengan kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan. Ini mencakup tidak hanya memenuhi tenggat waktu dan mengikuti metode kerja yang ditetapkan, tetapi juga memerlukan kapasitas untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional. Intinya, pengukuran kinerja didasarkan pada keberhasilan penyelesaian pekerjaan dalam parameter yang ditentukan. Hasil kuesioner yang diberikan kepada mitra statistik yang ada di BPS memiliki kinerja yang sangat rendah dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, beberapa mitra masih mengalami kesulitan dalam melakukan pendataan dan menyebabkan hasil kinerja yang kurang baik. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh mitra statistik kurang baik itu disebabkan karena kurangnya pelaksanaan kerja yang baik dari mitra dan tanggung jawab mitra statistik dengan pekerjaannya juga sangat kurang itu jugamenjadi penyebab kinerja dari mitra sangat tidak baik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.Observasi Awal Variabel Kinerja

NO	Skor Kinerja				Total	Kategori
	Y ^{1.1}	Y ^{1.2}	Y ^{1.3}	Y ^{1.4}		
1	1	2	3	2	8	Rendah
2	2	2	3	1	8	Rendah
3	2	2	2	2	7	Rendah
4	2	1	1	2	6	Rendah
5	1	1	3	3	8	Rendah
6	1	2	2	2	7	Rendah
7	2	2	1	1	7	Rendah
8	1	3	1	2	7	Rendah
9	3	2	1	2	8	Rendah
10	3	2	2	1	8	Rendah
Jumlah	18	17	19	18	74	Rendah

Solusi untuk meningkatkan kinerja mitra perusahaan perlu melakukan pelatihan yang maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi teknis terutama dibidang pelatihan dan pengawasan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan di suatu perusahaan di bawah standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka kemungkinan besar hasil kerja secara keseluruhan juga akan buruk (Dewi, 2021; Ulum et al., 2018). Kinerja karyawan yang tidak memadai dapat menghambat keberhasilan penyelesaian tugas pekerjaan dan berdampak negatif terhadap produktivitas secara keseluruhan. Pelatihan dilakukan untuk mitra statistik untuk menerima materi akan konsep, defenisi dan tujuan pendataan (Anggereni, 2018; Saragih, 2019). Mitra statistik juga harus mengikuti simulasi pendataan untuk memahami teknik wawancara yang baik untuk mendapatkan data berkualitas dan apa adanya. Pelatihan ini juga diharapkan dapat meminimalisir kesalahan pengisian dokumen pada saat pendataan. Dalam pelatihan juga diperlukan metode pelatihan yang sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan sehingga akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif. Hasil observasi awal pada variabel pelatihan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Observasi Awal Variabel Pelatihan

NO	Skor Pelatihan					Total	Kategori
	X ^{1.1}	X ^{1.2}	X ^{1.3}	X ^{1.4}	X ^{1.5}		
1	2	1	2	3	1	9	Rendah
2	1	2	1	3	2	9	Rendah
3	1	2	2	1	1	7	Rendah
4	1	3	2	1	2	9	Rendah
5	2	1	3	1	2	9	Rendah
6	2	1	2	2	2	9	Rendah
7	3	2	2	2	1	10	Rendah
8	1	2	2	2	2	9	Rendah
9	2	2	1	2	2	9	Rendah
10	1	1	1	1	2	6	Rendah
Jumlah	16	17	19	18	15	83	Rendah

Berdasarkan Tabel 2, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan berfungsi sebagai lingkungan di mana karyawan dapat memperoleh dan mengembangkan sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang secara langsung relevan dengan pekerjaan mereka di dalam perusahaan. Sedangkan kegiatan supervisi dimaksudkan untuk memastikan mitra statistik melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah diberikan selama masa pelatihan. Ini dapat mencakup kegiatan pengawasan rutin, baik langsung maupun tidak langsung, serta bimbingan dan instruksi tentang prosedur kerja. Pada akhirnya, tujuan pengawasan adalah untuk mempromosikan penerapan prosedur kerja yang efektif di tempat kerja., pemberian wewenang dan tanggung jawab dengan prosedur yang jelas untuk meminimalisir kesalahan sejak awal. Selain pelatihan dan pengawasan terhadap mitra statistik merupakan salah satu tugas wajib yang harus dilakukan oleh pengawasan lapangan. Berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat kinerja beberapa mitra yang rendah. Misalnya pada kegiatan Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek), masih ada mitra statistik yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Masih terdapat hasil kinerja yang tidak memenuhi target yang artinya diwilayah tersebut petugas lapangan masih minim hasil pendataannya dan juga bisa dikatakan kekurangan mitra statistik karena penduduk di wilayah tersebut banyak. Kondisi yang ada memperlihatkan bahwa pelatihan yang dilakukan sebelum pendataan juga masih kurang optimal hasil pelatihan itu menunjukkan bahwa dalam

pekerjaan mitra statistik seringkali masih ditemukan permasalahan-permasalahan yang seharusnya sudah dapat diantisipasi pada saat pelatihan. Hasil observasi awal variabel pengawasan disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Observasi Awal Variabel Pengawasan

NO	Skor Pengawasan					Total	Kategori
	X ² .1	X ² .2	X ² .3	X ² .4	X ² .5		
1	2	3	2	1	2	10	Rendah
2	2	2	1	1	3	9	Rendah
3	1	3	2	1	3	10	Rendah
4	3	2	1	2	2	10	Rendah
5	2	1	1	3	1	8	Rendah
6	1	2	3	2	1	9	Rendah
7	2	2	2	2	2	10	Rendah
8	2	1	2	2	2	9	Rendah
9	2	1	2	3	1	9	Rendah
10	3	1	2	3	1	10	Rendah
Jumlah	20	18	18	20	18	94	Rendah

Berdasarkan Tabel 3, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat pekerjaan berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku diperusahaan (Handoko, 2003). Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan(Dewi, 2021; Rivai, 2021). Hasil kinerja mitra statistik terdapat kekurangan. Hal ini terjadi karena mitra statistik memiliki kemampuan yang rendah dan tidak ada upaya untuk memperbaikinya, dan hal ini juga bisa terjadi karena kurangnya pengawasan dari atasan. Kesalahan pengisian ataupun kasus batas yang seharusnya sudah dijelaskan pada saat pelatihan masih ditemukan pada saat pengawasan. Selain itu untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong mitra statistik lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas dan menghasilkan data yang baik. Pengawasan yang baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan. Namun demikian kegiatan pengawasan juga belum berjalan dengan baik masih ada pengawas yang hanya sebatas *distributor* dokumen dan menyebarkan saat mulai pendataan. Kesalahan pengisian dokumen ini akan berlanjut pada kesalahan pengolahan.

Beberapa temuan penelitian sebelumnya menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Yulianti et al., 2017). Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Andayani et al., 2021). Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Zillah et al., 2022). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan(Ag et al., 2021). Demikian halnya dengan mitra statistik di BPS Kabupaten Buleleng. Sebagai pihak yang membantu pelaksanaan tugas-tugas BPS baik dalam hal pendataan maupun pengolahan data, mitra statistik diharapkan juga mempunyai kinerja yang baik. Penelitian ini penting dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja mitra statistik pada BPS Kabupaten Buleleng, sejauh mana pelatihan dan pengawasan mempengaruhi kinerja mitra statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik pada BPS Kabupaten Buleleng.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain kausal sebagai metodologi yang dipilih, yang dianggap cocok untuk meneliti hubungan antara berbagai variabel. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh mitra statistik di BPS Kabupaten Buleleng yang berjumlah 260 individu. Sebuah metode purposive sampling digunakan, dengan kriteria khusus untuk pemilihan peserta. Pertama, mitra statistik yang terafiliasi dengan BPS Kabupaten Buleleng dimasukkan, dan kedua, mitra statistik dengan pengalaman kerja minimal satu tahun dipilih untuk memastikan keakuratan tanggapan mereka dalam mengisi kuesioner terkait variabel penelitian. Dengan demikian, sampel 50 responden diperoleh untuk penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja mitra statistik pada BPS Kabupaten Buleleng. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan nilai *p-value* lebih kecil dari nilai α (0,05), maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel pelatihan, pengawasan dan kinerja adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan keseluruhan variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua instrumen variabel pelatihan, pengawasan dan kinerja adalah reliabel.

Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinieritas model regresi bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* Pelatihan (X_1) dan Pengawasan (X_2) 0,596 lebih dari 0,1 dan VIF dibawah 1,679. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Grafik scatterplot yang digambarkan pada hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan adanya kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan pengujian lebih lanjut

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 1,674; nilai koefisien regresi pelatihan (β_1) sebesar 0,361; nilai koefisien pengawasan (β_2) sebesar 0,527; nilai koefisien *error* (ϵ) sebesar 0,346. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 1,674 + 0,361X_1 + 0,527X_2 + 0,346\epsilon$$

Pertama dalam temuan penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan dan pengawasan dengan nilai koefisien yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif secara bersamaan yang diberikan kepada variabel terikat dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Dengan dilihat dari sumbangan pengaruh hanya sebesar 65,4%. Hal ini disebabkan karena peningkatan hasil kinerja mitra statistik memerlukan pelatihan dan pemantauan. Menurut Wardana (2020), supervisi dan pelatihan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja

Hasil analisis model regresi mendemostrasikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat. Dengan didukung dengan hasil pengolahan data secara regresi maka didapat nilai $P_{yx_1} = 0,429$ dan $\text{sig} (0,002 < 0,05)$. Dimana nilai yang didapat memiliki nilai yang lebih kecil dari taraf signifikan. Hal ini tentu secara statistik mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang diberikan. maka secara statistik terbukti signifikan, dimana semakin tinggi atau rendahnya variabel bebas maka akan mempengaruhi nilai dari variabel terikat. Hal ini mengindikasikan bahwa mata kuliah yang diberikan kepada mahasiswa oleh seorang karyawan mampu meningkatkan produktivitas. Pelatihan adalah istilah untuk suatu kegiatan yang bertujuan membekali siswa dengan pengetahuan dan

keterampilan yang mereka butuhkan. Dengan menerima pengajaran, siswa dapat mengembangkan pengetahuan dan karakter sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Ketika seorang karyawan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan standar operasional perusahaan, pekerjaan mereka berhasil. Pelatihan yang signifikan dan signifikan secara positif terkait dengan kinerja (Soetedjo et al., 2019).

Temuan penelitian menjelaskan bahwa pengawasan memberikat nilai positif pada pengaruh yang diberikan kepada variabel terikat dengan nilai $P_{yx_2} = 0,570$, yang dapat dimaknai bahwa jika dalam satuan terjadinya peningkatan oleh pengawasan maka kinerja mengalami peningkatan sesuai dengan nilai koefisien yang ada. Jadi, hipotesis ketiga studi tersebut dikonfirmasi. Efektivitas mitra statistik secara signifikan dipengaruhi oleh pengawasan. Melaksanakan pekerjaan yang telah selesai, mengevaluasinya, dan, jika diperlukan, melakukan koreksi dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, adalah proses pengawasan (Akob et al., 2021). Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi dan hubungan satu arah antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja. Pengaruh variabel monitoring terhadap variabel kinerja sama dengan pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja (Zillah et al., 2022).

4. Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Direkomendasikan bagi pihak manajemen Mitra statistik pada mitra statistik pada BPS Kabupaten Buleleng, diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berfokus pada pelatihan dan pengawasan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan berkualitas tinggi dan pengawasan yang efektif dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti masa depan yang ingin menyelidiki topik serupa, seperti hubungan antara pelatihan, pengawasan, dan kinerja karyawan, disarankan agar mereka memperluas cakupannya untuk memasukkan populasi dan ukuran sampel yang lebih besar, untuk memastikan keandalan hasil mereka. Selain itu, disarankan agar mereka mempertimbangkan untuk menguji variabel lain yang mungkin memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, dan motivasi

Daftar Pustaka

- Ag, I. G., Gayatri, S., Antari, N. L. S., & Astuti, N. L. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Research of Management*, 2(2), 234–243.
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- 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.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16, 150–157.
- Putri, K. M. R., Yuniarta, G. A., Ak, S. E., Si, M., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap penyerapan anggaran (Survei pada SKPD di wilayah

- Pemerintah daerah provinsi Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 8(2).
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>
- Saragih, L. M. sari. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padapt Swalayan Maximart Thamrinplaza Medan. *Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2).
- Sastra Agustika, G. N., Ayu Wulandari, I. G. A., & Jayanta, I. N. L. (2017). Importance-Performance Analysis Sebagai Alat Evaluasi Kualitas Pelayanan Pendidikan Tinggi (Studi Kasus FIP Universitas Pendidikan Ganesha). *Journal of Education Research and Evaluation*, 1(4), 300.
- Soetedjo, S., & Indrawati, M. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 524–535.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. h
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Sutrisno, Yanurianto, & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *EFEKTIF*, 3(4), 464 – 474.
- Syifa, Y. I., Wardani, M. K., Rakhmawati, S. D., & Dianastiti, F. E. (2021). Pelatihan UMKM Melalui Digital Marketing untuk Membantu Pemasaran Produk Pada Masa Covid-19. *ABDIPRAJA (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 6–13.
- Ulum, M., Prajitiasari, E. D., & Gusminto, E. B. (2018). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 184–188.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3).
- Yulianti, R. N., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 146–155. ht
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. .