

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
DAN PANGAN BENER MERIAH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

**SAFIRA NURULITA
NPM: 19310217
Prodi : Manajemen**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2023**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : **Safira Nurulita**
NPM : **19310217**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Bener Meriah**

Kami Pembimbing telah menyetujui Skripsi saudara tersebut di atas dan selanjutnya dapat diajukan kepada Panitia Komisi Ujian Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Banda Aceh, 10 Agustus 2023
Menyetujui,

Pembimbing I

Banta Karollah, SE, M.S.M
NIDN. 0120056801

Pembimbing II

Syafira Yunidar, S.Pd.I, M.Pd
NIDN. 1309068801

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

Yusra, B.Sc, MBA
NIDN. 0124108503



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN
BENER MERIAH**

SAFIRA NURULITA

NPM : 19310217
Prodi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Skripsi pada Tanggal
30 Agustus 2023 dinyatakan telah memenuhi syarat untuk disahkan.

Panitia Komisi Ujian

Banta Karollah, SE, M.S.M

Ketua

Syafira Yunidar, S.Pd.I, M.Pd

Sekretaris

Muhammad, S.IP, M.M

Anggota

T. Andi Roza, SE, M.M

Anggota

Banda Aceh, 30 Agustus 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES)
Banda Aceh
-Ketua,

Banta Karollah, SE, M.S.M
NIDN. 0120056801

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan nikmat serta hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Bener Meriah”** dengan lancar dan tepat waktu. Sholawat dan salam kita sanjungkan kepangkuan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam terang-benderang seperti yang kita rasakan saat ini, dan kepada seluruh sahabat dan keluarga beliau sekalian.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi STIES Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan segala ketulusannya. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh. Sekaligus sebagai pembimbing pertama.
2. Bapak Yusra, B.Sc, MBA selaku Ketua Program Studi Manajemen STIES Banda Aceh.
3. Ibu Syafira Yunidar, S,Pd. I, M. Pd selaku dosen pembimbing kedua.
4. Para dosen STIES Banda Aceh yang selalu memberikan dukungan moril dan materil dan selalu menjadi inspirasi dalam penulisan skripsi ini.

5. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda dan Ibunda, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan materil yang tidak terhingga.
6. Teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan penelitian ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak terhadap kesuksesan penulisan skripsi ini, mendapatkan ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin. Akhirnya penulis mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya, oleh karna itu kritik dan saran para pembaca sangat diharapkan.

Banda Aceh, Agustus 2023

Safira Nurulita

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2 Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Skop Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Karakteristik Kinerja	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.4 Tujuan Dan Manfaat Kinerja	11
2.1.5 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.2 Disiplin.....	13
2.2.1 Pengertian Disiplin	13
2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	14
2.2.3 Indikator Disiplin	15
2.3 Pelatihan Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	17
2.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja	18
2.3.4 Macam-Macam Pelatihan Kerja	19
2.3.5 Metode Pelatihan Kerja	19
2.3.6 Indikator Pelatihan Kerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Konseptual.....	24
2.6 Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel	27
3.2 Metode Penarikan Sampel	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Operasional Variabel	29
3.5 Metode Analisis Data	31
3.6 Pengujian Data	32
3.7 Uji Asumsi Klasik	33
3.8 Pengujian Hipotesis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	36
4.2 Analisis Deskriptif	39
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	39
4.2.2 Variabel disiplin	41
4.2.3 Variabel Pelatihan Kerja	44
4.3 Pengujian Instrumen Data	46
4.3.1 Pengujian Validitas	46
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	48
4.4 Pengujian Asumsi Klasik	48
4.4.1 Pengujian Normalitas	48
4.4.2 Uji Multikolinearitas	50
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	50
4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	52
4.5.1 Analisis Regresi	52
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	54
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Silmutan	55

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	58
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	60
------------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
-----------------------------------	--

DAFTAR TABEL

TABEL II.I	Pelatihan Yang Diikuti Oleh Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Bener Meriah.....	13
Tabel II.II	Penelitian Terdahulu	23
Tabel III.I	Skala Likert.....	29
Tabel II.I	Operasionalisasi Variabel	31
Tabel IV.I	Karakteristik Responden	36
Tabel IV.2	Penjelasan Responden Terhadap variabel Kinerja Pegawai	39
Tabel IV.3	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin.....	41
Tabel IV.4	Penjelasan Responden Terhadapvariabel Pelatihankerja.....	44
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas	47
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas Variable Penelitian (Alpha).....	48
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel IV.8	Pengaruh Variable Bebas Terhadap Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.9	Model Summary	54
Tabel IV.10	ANOVA	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I	Kerangka Konseptual	25
Gambar IV 1	Hasil Uji Normalitas	49
Gambar IV 2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	51

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Safira Nurulita
NPM : 19310217
Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat satu bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 01 Agustus 2023
Saya yang membuat pernyataan



Safira Nurulita

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN BENER MERIAH

Nama : Safira Nurulita

NPM : 19310217

Prodi : Manajemen

Pembimbing I : Banta Karollah, SE, M.S.M

Pembimbing II : Syafira Yunidar, S, Pd.I, M. Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh disiplin dan pelatihan kerja dan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 57 pegawai. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic package for social science*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini yaitu berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} pada variabel disiplin X_1 (3,447) lebih besar dari t_{tabel} (2,005) dan pada variabel pelatihan kerja X_2 yaitu nilai t_{hitung} (2,689) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,005). Maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Bener Meriah. Dari hasil penelitian, secara simultan variabel disiplin (X_1), pelatihan kerja (X_2) berpengaruh sangat nyata (*highsignificant*) terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Bener Meriah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin dan pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kinerja Pegawai, Disiplin, Pelatihan Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap instansi pemerintahan/swasta diuntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan bagaimana SDM tersebut dikelola. Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan/swasta tersebut. Pegawai merupakan aset utama dalam instansi pemerintahan/swasta dan mempunyai peran penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi pemerintahan/swasta.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit instansi pemerintahan/swasta sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan output yang baik. Instansi pemerintahan/swasta membutuhkan SDM yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi pemerintahan/swasta. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi pemerintahan/swasta maka perlu mengoptimalkan kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018: 83). Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi pemerintahan/swasta (Rivai, 2012:309).

Menurut Hasibuan (2016:294) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. sedangkan Hamdiah, dkk (2016:78) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi yang berkaitan.

Berdasarkan gambaran diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak semata-mata menurun begitu saja terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, diantaranya adalah (1) disiplin dan (2) pelatihan kerja.

Demi tercapainya tujuan yang di inginkan maka sangat pentingnya bagi seorang pegawai harus meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi instansi pemerintah/swasta mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran

dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada di instansi pemerintahan/swasta tersebut dan juga menaati norma-norma sosial yang berlaku.

Mengingat disiplin merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin yang ditanamkan oleh instansi pemerintahan/swasta kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi pemerintahan/swasta, pegawai, dan masyarakat (Irwanto dan Melinda, 2015:218).

Selain disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan – pelatihan kerja yang dilakukan oleh instansi pemerintah/swasta. Mangkunegara (2018:50) mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan kerja itu diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai. Hal ini juga akan membuat pegawai lebih mudah untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan tersebut.

Kunci keberhasilan suatu instansi pemerintahan/swasta adalah dengan adanya pegawai yang mampu mendapatkan kesempatan untuk memiliki sebuah karir yang berhasil, salah satu caranya adalah dengan pelatihan kerja. Melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan instansi pemerintahan/swasta dapat meningkatkan perubahan positif bagi pegawai dalam segala hal, baik pada

perilaku, pekerjaan, keahlian maupun ketepatan dan kecepatan dalam bekerja serta menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sehingga dengan adanya pelatihan tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini berjalan lurus dengan mempunyai instruktur yang handal dalam pelatihan, karena instruktur pada setiap pelatihan yang dilaksanakan sangat berperan penting, baik dalam memberi materi maupun mencapai tujuan dari pelatihan kerja tersebut. Hal ini yang akan menyebabkan pegawai sebagai peserta pelatihan memahami isi dan tujuan pelatihan yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

Saat ini, masih banyak instansi pemerintahan/swasta yang salah dalam memilih instruktur dan materi yang diberikan kepada peserta sehingga tujuan pelatihan tidak tercapai. Oleh karena itu, instruktur pelatihan harus yang memiliki kualifikasi yang memadai dalam memberikan pelatihan, misalnya dalam merumuskan program pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan dan pengalaman pesertanya demi tercapainya tujuan pelatihan.

Pegawai yang mengikuti program pelatihan ini biasanya merupakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaannya, sehingga mereka mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir serta diproyeksikan mencapai jenjang karir yang lebih baik melalui penilaian atas kinerja yang ditunjukkan. Pelatihan kerja merupakan usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu (Handoko, 2016:104).

Pelatihan kerja selain sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dalam pengembangan karir dan juga sarana yang penting dalam menerapkan strategi instansi. Meskipun pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit, tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan mempunyai manfaat yang sangat besar baik bagi instansi maupun pegawai. Manfaat bagi pegawai adalah pegawai dapat mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien.

Dalam Penelitian ini, Penulis akan melihat disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Bener Meriah. Dalam pengamatan awal yang Penulis lakukan, Penulis mendapati bahwa disiplin pegawai di Dinas Pertanian Dan Pangan Bener Meriah, terlihat masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor, istirahat saat jam kerja, masih ada pegawai yang tidak taat terhadap aturan yang ada.

Penulis juga mendapati pekerjaan yang dilakukan masih banyak yang tidak tuntas begitu juga dengan kuantitas kerjanya dimana sebahagian pegawai mempunyai bobot kerja yang semakin rendah sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugas pada umumnya para pegawai sering tidak tepat waktu sehingga banyak pekerjaan mengalami keterlambatan, selanjutnya, tanggung jawab dimana umumnya para pegawai kurang bertanggung jawab sehingga saling menyalahkan akibat keterlambatan.

Dari fenomena di atas, dapat dilihat bahwa disiplin pegawai masih kurang dan pelatihan kerja juga harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan hal tersebut, Dinas Pertanian dan Pangan Bener Meriah berkomitmen untuk lebih menerapkan

disiplin serta melakukan beberapa pelatihan untuk para pegawainya yang diharapkan nanti akan berpengaruh lebih baik terhadap kinerja pegawainya.

Berdasarkan penemuan tersebut, maka penulis ingin mengetahui apakah hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pertanian dan Pangan Bener Meriah dengan judul ***“Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Bener Meriah”***.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Bener Meriah?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Bener Meriah?
3. Apakah disiplin dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Bener Meriah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Bener Meriah

2. untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Bener Meriah
3. untuk mengetahui pengaruh disiplin, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Bener Meriah

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya
2. penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja, dan pelatihan kerja pada organisasi
3. sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan para pegawai serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Sebagai sumbangan pemikiran dinas perternakan dan pangan kabupaten bener meriah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan sarana penambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan pada bidang manajemen sumberdaya manusia.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan bahan informasi serta rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan fokus pada pengaruh disiplin, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan pangan kabupaten bener meriah yang beralamat di jalan kute tanyung, kec. Bukit, kabupaten Bener Meriah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekombis Review” Tito Irwanto, Tri Febrina Melinda Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
- Hartatik, Indah. puji (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Kaseng, S, Munir, Andi Abdul Dan Hasanuddin, Bakri (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. E Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 3, Maret 2017 Hlm 153-164*
- Kaswan, (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan* penerbit Alfabeta.Bandung
- Lodjo, Fernando Stefanus, (2013). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja*.Jurnal Emba, 1(3), Pp: 747-755
- Mangkunegara, Aa. Prabu Negara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gdajah Mada, Yogyakarta Repository.Unpas.Ac. Id
- Rivai, Veitzhal, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Randi. (2018), *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for Businnes* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Stiey
- Sinambela, Lijan Poltak (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Manajemen*.Bandung: Penerbit Alfabeta.

Syafrina, Nova. (2017). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. P. Issn; 1410-7988 & E. Issn: 2614-123x. Vol8. No. 4. Desember 201

Veithzal Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6*, Pt. Raja Grafindo Persada, Depok, 16596

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Pt. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wilson, Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

