

PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI BENGKULU

Ahmad Zarovi Kurniawan⁽¹⁾ Mardhiyah Dwi Ilhami⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

gems.coc2015@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and job training on employee performance at the Social Service Office of Bengkulu Province. Issues related to discipline and training effectiveness are a major concern as they affect the quality of public services. This research employs an associative quantitative approach with a sample of 109 employees and uses multiple linear regression analysis. Partial test results show that work discipline has a significant effect on employee performance ($t = 4.803$; sig. = 0.000), while job training does not have a significant effect ($t = -0.813$; sig. = 0.418). However, simultaneous testing indicates that discipline and training together have a significant effect on employee performance ($F = 54.712$; sig. = 0.000), with an Adjusted R² value of 0.501, meaning that 50.1% of the variation in performance can be explained by both variables.

Keywords: *Work Discipline, Job Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global yang pesat telah mendorong transformasi di berbagai sektor, termasuk sektor pelayanan publik. Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, masyarakat semakin menuntut pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas dari instansi pemerintah. Perubahan ekspektasi publik ini menuntut instansi pemerintah, termasuk instansi daerah, untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja organisasinya. Organisasi publik dituntut tidak hanya untuk menjalankan tugas secara administratif, tetapi juga untuk memberikan pelayanan yang berdampak nyata dan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Dalam konteks tersebut, Dinas Sosial Provinsi Bengkulu memiliki peran yang sangat strategis sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam urusan kesejahteraan sosial dan perlindungan masyarakat.

Sebagai pelaksana program-program bantuan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan masyarakat, serta perlindungan sosial terhadap kelompok rentan dan marginal, Dinas Sosial dihadapkan pada tantangan kompleks. Tidak hanya dari sisi regulasi dan anggaran, tetapi juga dari aspek manajemen sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu instansi publik dalam menjalankan misinya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Tanpa kinerja yang optimal dari seluruh elemen organisasi, tujuan-tujuan strategis yang telah dirancang tidak akan tercapai secara efektif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas SDM menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Hal ini mencakup aspek kompetensi, motivasi, kedisiplinan, serta pengembangan profesional melalui pelatihan yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi proses, serta tingkat kepatuhan

terhadap prosedur organisasi. Menurut Sinambela et al. (2021), kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan dan pelatihan kerja yang diterima, dengan korelasi mencapai 79,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berperan besar dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan profesional.

Salah satu faktor penting yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan, menjalankan tanggung jawab, serta menjaga etika dan integritas dalam bekerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan organisasi dan peraturan yang berlaku. Bentuk disiplin yang dapat diamati dalam lingkungan kerja antara lain adalah ketepatan waktu dalam hadir bekerja, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Penelitian oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,525 > t_{tabel} 2,002$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya disiplin dalam organisasi memiliki peran krusial dalam menjaga stabilitas operasional dan pencapaian target kerja.

Di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, penerapan disiplin telah dilakukan melalui sistem presensi digital yang wajibkan absensi pagi dan sore. Sistem ini dimaksudkan untuk menegakkan kehadiran tepat waktu dan mengawasi jam kerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan, seperti pegawai yang datang terlambat, tidak mengikuti jam kerja penuh, atau bahkan meninggalkan kantor tanpa izin saat jam kerja berlangsung. Situasi ini menunjukkan adanya tantangan dalam membentuk budaya kerja disiplin di lingkungan instansi tersebut.

Permasalahan kedisiplinan dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketidakdisiplinan dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, keterlambatan pelayanan kepada masyarakat, serta menurunkan semangat kerja antarpegawai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan SDM, baik melalui regulasi internal, pembinaan berkelanjutan, maupun pemberian sanksi dan penghargaan yang adil.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan konseptual pegawai agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga menjadi sarana adaptasi terhadap perubahan, baik dalam aspek regulasi, teknologi, maupun metode pelayanan publik.

Menurut Maharani et al. (2021), pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 atau 74,5%. Artinya, pelatihan kerja menyumbang hampir tiga perempat dari variasi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan sekadar aktivitas formalitas, tetapi merupakan investasi strategis dalam menciptakan SDM yang profesional dan responsif terhadap tuntutan zaman.

Namun, di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, pelatihan kerja belum dilaksanakan secara optimal. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa pelatihan hanya diselenggarakan oleh instansi eksternal, seperti Kementerian Sosial, dan hanya diberikan kepada kelompok pegawai tertentu seperti Peksos dan Pensos. Frekuensi pelatihan pun sangat terbatas, hanya sekitar satu kali dalam setahun. Terlebih lagi, sejak pandemi COVID-19, sebagian besar pelatihan dilakukan secara daring yang dinilai kurang maksimal dalam membangun pemahaman dan keterampilan praktis.

Kondisi ini mengakibatkan terjadinya kesenjangan kompetensi antarpegawai, terutama dalam menghadapi tantangan teknologi dan kebijakan terbaru. Masih banyak pegawai yang belum menguasai aplikasi digital yang digunakan dalam administrasi pelayanan sosial, serta belum memahami secara menyeluruh peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi.

Pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan diberi kesempatan untuk berkembang, maka mereka akan menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pelatihan harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi, bukan sekadar aktivitas tambahan.

Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu memenuhi ekspektasi masyarakat, mencapai target kinerja, serta mengelola sumber daya dengan efektif. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek individual, tetapi juga oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem pendukung seperti teknologi dan fasilitas kerja.

Dengan demikian, uraian latar belakang masalah di atas menarik peneliti untuk melakukan penelitian di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu dengan judul, "Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu." Peneliti merasa penting untuk meneliti hubungan antara disiplindan pelatihan yang diterima oleh pegawai dalam mempengaruhi kinerja mereka, karena kedua faktor ini memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan kualitas kerja pegawai di instansi pemerintahan.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai produktivitas dan kreativitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu yang berjumlah **109** orang berdasarkan data dari Rekap SKP 2024 Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pada penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, yang berjumlah 109 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai alat utama pengumpulan data kuantitatif dari seluruh pegawai untuk mengukur persepsi mereka terhadap disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja. Instrumen ini disusun berdasarkan indikator teoritis dan disesuaikan dengan permasalahan aktual yang telah diungkapkan dalam latar belakang penelitian. Penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti memperoleh data yang sistematis dan terukur dari responden secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Waliamin et al. (2022) yang menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, serta menekankan pentingnya penyusunan indikator berdasarkan teori yang relevan dan kondisi faktual organisasi.

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang variabel-variabel yang akan diuji, dan pada setiap jawaban akan diberi skor 5 4 3 2 dan 1.

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif merupakan metode yang menggunakan perhitungan statistik dan matematis untuk mengolah data secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif. Untuk memudahkan proses tersebut, program SPSS sering digunakan karena mampu mengolah data dalam jumlah besar dengan cepat dan akurat serta menyediakan berbagai teknik analisis statistik yang relevan (Waliamin et al., 2022). Dengan demikian, penggunaan SPSS

membantu peneliti dalam menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel secara efisien dalam penelitian disiplin dan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang menggunakan koefisien parameter untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda memungkinkan untuk memperkirakan besar dan arah suatu efek dan mengukur kedekatan hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen (Meidiawati dan Mildawati, 2016).

Menggunakan rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin

X_2 = Pelatihan kerja

e = error

Koefisien Determinasi (R^2)

Mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2018).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Proses ini bertujuan untuk menguji kebenaran dugaan atau asumsi awal melalui analisis data yang diperoleh, sehingga dapat disimpulkan apakah hubungan antara variabel tersebut dapat diterima atau ditolak secara statistik. Dalam konteks penelitian disiplin dan kinerja pegawai, uji hipotesis membantu menentukan sejauh mana variabel disiplin dan pelatihan kerja memengaruhi kinerja pegawai (Fakhriyah, Hakim, & Yogopriyatno, 2023).

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Irwanto & Melinda, n.d.). Kriteria pengujian:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat
- Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$)
- Jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima

Uji T (Uji Parsial)

Uji T (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dari setiap variabel dengan nilai Ttabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika Thitung lebih besar dari Ttabel, maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Irwanto & Melinda, n.d.).

Kriteria pengujian:

- Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat
- Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$)
- Jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima

Dengan melihat nilai T masing-masing variabel, dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat. Melalui kedua uji ini, akan dapat diketahui:

- a) Pengaruh pelatihan kerja dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (melalui Uji F)
- b) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial (melalui Uji T)
- c) Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial (melalui Uji T)

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Variabel ini diukur melalui 5 item pernyataan yang mencakup aspek kehadiran, kepatuhan terhadap aturan berpakaian, penggunaan fasilitas kerja, ketaatan terhadap prosedur, dan tanggung jawab terhadap tugas. Berikut ini adalah rekapitulasi skor rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja bahwa rata-rata total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,80, yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan" dengan rata-rata 3,85, yang menunjukkan bahwa aspek ketepatan waktu menjadi perhatian utama pegawai dalam menjaga kedisiplinan. Sementara itu, pernyataan dengan skor rata-rata paling rendah adalah "Saya selalu mengikuti SOP yang berlaku dalam pekerjaan" dengan skor 3,72, meskipun tetap berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan penerapan SOP masih bisa ditingkatkan, meskipun sebagian besar pegawai sudah berupaya mematuhiinya.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang disiplin sudah terbentuk dengan cukup baik di lingkungan instansi. Namun demikian, manajemen perlu terus memperkuat sistem pengawasan dan pembinaan kedisiplinan agar seluruh aspek—baik kehadiran, perilaku, maupun kepatuhan prosedur—dapat dijalankan secara konsisten oleh seluruh pegawai.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Variabel Pelatihan Kerja (X_2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan oleh instansi berdampak terhadap peningkatan pemahaman, pengetahuan, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tugas-tugas di lapangan. Pelatihan yang dimaksud meliputi aspek relevansi materi, metode pelatihan, kompetensi instruktur, serta efektivitas

pelaksanaan, diketahui bahwa nilai rata-rata total untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 3,74, yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, responden merasakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti telah memberikan manfaat yang cukup signifikan dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Item dengan skor tertinggi adalah pernyataan “Instruktur pelatihan memiliki keahlian dan mampu menyampaikan materi dengan jelas” dengan rata-rata 3,81, menunjukkan bahwa kompetensi narasumber pelatihan sangat diapresiasi oleh peserta. Ini menjadi kekuatan utama dalam efektivitas pelatihan. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah adalah “Metode pelatihan pegawai sudah efektif dan dilengkapi dengan evaluasi terhadap pemahaman peserta” dengan rata-rata 3,68. Meskipun masih berada dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan pada aspek evaluasi dan metode penyampaian materi, agar lebih interaktif dan terukur.

Secara keseluruhan, hasil ini menandakan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Provinsi Bengkulu telah berada pada arah yang tepat, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan dalam hal perencanaan materi, penyesuaian waktu, dan efektivitas metode pelatihan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja diukur dari beberapa dimensi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kerja sama tim, bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Kinerja Pegawai adalah 3,72, yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap kinerja mereka sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Item dengan nilai tertinggi adalah “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif” dengan skor rata-rata 3,78, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim merupakan kekuatan utama dalam lingkungan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Sementara itu, item dengan skor terendah adalah “Saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen tanpa alasan yang jelas” dengan skor 3,61, yang meskipun masih dalam kategori tinggi, mengindikasikan bahwa aspek kehadiran dan kedisiplinan waktu masih dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja optimal. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik secara umum, namun tetap diperlukan penguatan secara berkelanjutan dalam aspek manajemen waktu, pengendalian absensi, dan pemantauan produktivitas individual.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linear berganda juga bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan dependen, apakah pada masing-masing variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel tersebut naik atau turun. Hasil analisis linear berganda pada penelitian ini dapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,563 - 0,071X_1 + 0,003X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 19,563 berarti jika variabel pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 19,563 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada faktor lain di luar pelatihan dan disiplin yang tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar -0,071 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja sebesar 0,071 satuan, dengan asumsi disiplin tetap. Namun, karena nilai signifikansi ($Sig.$) = $0,418 > 0,05$, maka pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

3. Koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar 0,003 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 0,003 satuan, dengan asumsi pelatihan tetap.

Namun, nilai signifikansi (*Sig.*) = 0,972 > 0,05, sehingga pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dibuat penulis sebelum melakukan penelitian yang mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu dari orang lain. Maka hipotesis yang sudah dirumuskan penulis akan diuji untuk menentukan hasil penelitian apakah menerima atau menolak hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini ada dua yaitu pengujian secara parsial dan simultan, Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan berikut ini:

Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial yang dilakukan guna melihat apakah variabel independen (Disiplin dan pelatihan) secara parsial (masing-masing) memiliki pengaruh dependen (kinerja pegawai). Hasil uji parsial pada penelitian ini dapat nilai *t hitung* dan *signifikansi (Sig.)* untuk masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan dan Disiplin. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar -0,813 dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,418. Karena nilai *t hitung* (-0,813) < *t tabel* (1,960) dan nilai *Sig.* (0,418) > α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.
2. Variabel Disiplin (X2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 0,035 dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,972. Karena nilai *t hitung* (0,035) < *t tabel* (1,960) dan nilai *Sig.* (0,972) > α (0,05), maka H_0 juga diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan data hasil analisis regresi yang dilakukan.

Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji simultan adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model (simultan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji f dapat dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis ANOVA yang menyajikan perbandingan antara nilai *Fhitung* dan *Ftabel*. Adapun perhitungan *Ftabel* berdasarkan derajat kebebasan ($df_1 = k = 2$; $df_2 = n - k - 1 = 108 - 2 - 1 = 106$) yaitu $F(2:106) \approx 3,08$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai *Fhitung* = 0,333, sedangkan nilai *Sig.* = 0,717. Karena *Fhitung* (0,333) < *Ftabel* (3,08) dan nilai signifikansi (0,717) > α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (*R*) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,006. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) hanya memberikan kontribusi sebesar 0,6% terhadap perubahan variabel dependen, yaitu Kinerja (Y) pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Artinya, pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama sangat kecil dan tidak signifikan, sementara sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,803 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Disiplin kerja menjadi salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi—ditandai dengan kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas—cenderung menunjukkan performa yang lebih stabil dan produktif. Ini sesuai dengan hasil rata-rata variabel disiplin sebesar 3,64, yang menunjukkan persepsi positif responden terhadap praktik disiplin di lingkungan kerjanya. Namun, terdapat variasi skor disiplin antara nilai minimum 2,20 dan maksimum 4,60, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat perbedaan signifikan dalam penerapan disiplin antarpegawai. Hal ini sejalan dengan hasil observasi dan wawancara yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih sering datang terlambat atau tidak mengikuti jam kerja dengan optimal. Temuan ini diperkuat oleh pernyataan Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian mereka mencatat bahwa t_{hitung} sebesar 4,525 dengan nilai signifikansi 0,000, sangat mendekati hasil penelitian ini.

Selain itu, Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, yang apabila ditegakkan secara konsisten dapat meningkatkan tanggung jawab dan efektivitas kerja pegawai. Dalam konteks Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, disiplin pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan publik yang diberikan. Program-program sosial seperti penyaluran bantuan, pelayanan terhadap kelompok rentan, dan kegiatan rehabilitasi sosial sangat memerlukan ketepatan waktu, koordinasi yang baik, dan pelaksanaan prosedur yang sesuai. Ketika kedisiplinan terjaga, maka pelaksanaan program berjalan lebih teratur dan akuntabel. Namun demikian, temuan ini juga mengindikasikan perlunya peningkatan sistem pembinaan disiplin, termasuk penegakan reward and punishment yang konsisten, penggunaan teknologi monitoring presensi secara real-time, serta pendekatan manajerial yang dapat membangun komitmen kerja dari dalam diri pegawai.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel pelatihan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,289 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata pelatihan yang diperoleh dari hasil kuisioner adalah 3,66, dengan skor minimum 2,00 dan maksimum 4,83. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai pelatihan yang mereka terima sudah cukup bermanfaat, namun masih terdapat kesenjangan dalam persebaran pelatihan yang diterima. Beberapa pegawai belum sepenuhnya mendapatkan pelatihan yang relevan atau sesuai dengan tugas yang mereka emban.

Pelatihan yang berkualitas akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, memperkuat pemahaman terhadap prosedur kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Kinerja pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan, penggunaan teknologi baru, dan mampu berkontribusi lebih aktif dalam pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan pendapat Maharani et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 74,5% terhadap variasi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen strategis pengembangan kapasitas pegawai.

Dalam penelitian Elizar dan Tanjung (2018) juga disebutkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Jika pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan kerja aktual dan

disampaikan dengan metode yang interaktif, dampaknya terhadap kinerja akan jauh lebih maksimal.

Pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, sebagian besar pelatihan diselenggarakan oleh instansi eksternal seperti Kementerian Sosial dan hanya diberikan kepada kelompok tertentu (misalnya Pekerja Sosial dan Penyuluhan Sosial). Selain itu, intensitas pelatihan juga tergolong rendah, hanya sekitar sekali dalam setahun. Bahkan, sejak pandemi COVID-19, sebagian besar pelatihan dilaksanakan secara daring, yang dinilai kurang maksimal dalam aspek keterampilan praktis. Kondisi ini menyebabkan sebagian pegawai belum sepenuhnya siap menghadapi tantangan baru seperti penggunaan aplikasi digital pelayanan sosial atau implementasi regulasi terbaru. Oleh karena itu, peningkatan kualitas, frekuensi, dan pemerataan pelatihan menjadi rekomendasi penting yang dapat diambil dari hasil temuan ini.

Pelatihan yang efektif akan memperkuat profesionalisme, meningkatkan kemampuan komunikasi, serta menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap institusi. Ini sangat penting dalam sektor sosial yang menuntut kepekaan, ketanggapan, dan empati tinggi dari setiap pegawai.

Pembahasan Pengaruh Disiplin dan Pelatihan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 54,712 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Disiplin (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,501 menunjukkan bahwa 50,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi Disiplin dan Pelatihan, sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, fasilitas kerja, budaya organisasi, serta beban kerja. Kombinasi Disiplin dan Pelatihan menghasilkan pengaruh yang kuat karena keduanya saling melengkapi:

- Disiplin membentuk kerangka perilaku dan sikap kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan tepat waktu.
- Pelatihan membentuk kompetensi teknis dan manajerial yang mendukung pelaksanaan tugas secara efisien dan adaptif.
- Dengan disiplin yang baik, hasil pelatihan dapat diimplementasikan dengan konsisten. Sebaliknya, tanpa disiplin, hasil pelatihan cenderung tidak terinternalisasi ke dalam rutinitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Agusta (2015) dan Subroto (2018) yang menyatakan bahwa disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta kepuasan kerja pegawai. Dalam kedua penelitian tersebut, interaksi antara kedisiplinan dan pelatihan memperkuat dampak terhadap hasil kerja individu maupun tim.

Penelitian oleh Ramadhan & Sembiring (2019) juga mencatat kontribusi disiplin dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 68,4%, sedangkan Wijaya & Prasetyo (2021) mencatat kontribusi sebesar 72,6%, yang menunjukkan konsistensi dengan temuan dalam studi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “*Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu*”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin yang baik mencerminkan profesionalisme pegawai dan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2. Pelatihan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Meskipun pelatihan seharusnya dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan belum secara optimal mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor kualitas pelatihan, frekuensi pelatihan, atau kurangnya tindak lanjut setelah pelatihan selesai.
3. Disiplin dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Artinya, meskipun kombinasi antara disiplin dan pelatihan dapat mendukung peningkatan kinerja, pengaruhnya belum terlihat signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan serta penguatan budaya disiplin kerja secara menyeluruh di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K. & Okasheh, H. (2017). ‘The influence of organizational culture on job performance: A case from Jordan’, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), pp. 792-810.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bernardin, H. J. & Russell, J. E. A. (2015). Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill Education.
- Chien, C. S. (2020). ‘Workplace discipline: A framework’, *Asian Journal of Business Ethics*, 9(1), pp. 65-78.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw-Hill Education.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elizar & Tanjung, H. (2018). ‘Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), pp. 143-153.
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Fakhriansyah, A., Hakim, R. & Yogopriyatno, T. (2023). ‘Evaluasi Tingkat Disiplin di Instansi Pemerintah’, *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), pp. 55-62.
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.

- Gerhart, B. & Wright, P. M. (2020). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill.
- Ghani, A. et al. (2020). 'Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai', *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(3), pp. 312-321.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Javed, B. et al. (2020). 'Discipline as a Professional Construct in Organizations', *Journal of Business Ethics*, 164(3), pp. 451-468.
- Judge, T. A. & Robbins, S. P. (2019). Organizational Behavior. 18th edn. Harlow: Pearson Education.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Leatemia, J. (2018). 'Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja', *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), pp. 27-35.
- Lestari, S. & Prasetya, A. (2021). 'Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), pp. 201-211.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Maharani, D. & Susilo, D. (2019). 'Analisis Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), pp. 1-8.
- Manzoor, Q. A. et al. (2021). 'Work Discipline and Organizational Effectiveness', *Pakistan Journal of Management Sciences*, 18(2), pp. 122-135.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management. 15th edn. Boston: Cengage Learning.
- Nugraha, R. et al. (2018). 'Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), pp. 88-96.
- Nurkhottimah, S. (2022). 'Peran Motivasi dan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), pp. 90-101.
- Nurlina et al. (2021). 'Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai', *Jurnal Sains dan Administrasi Publik*, 4(1), pp. 17-26.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Finthariasari, M.(2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang: Literasi Langsung Terbit.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan

- Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pratiwi, I. & Bagia, I. (2021). ‘Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja’, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), pp. 43-52.
- Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramadhan, F. & Sembiring, R. (2019). ‘Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Administrasi Negara*, 11(2), pp. 58-67.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumdas, E. et al. (2022). ‘Pengaruh Sarana dan Pelatihan terhadap Kinerja’, *Jurnal Ekonomi dan Administrasi*, 5(2), pp. 144-152.
- Safitri, N., Wibowo, T. & Ramadhan, Y. (2021). ‘Disiplin dan Kinerja Pegawai’, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), pp. 65-74.
- Sari, D. & Nugroho, A. (2020). ‘Pengaruh Pelatihan terhadap Daya Saing SDM’, *Jurnal SDM*, 8(2), pp. 89-97.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, R. & Hadijah, N. (2020). ‘Pelatihan dan Disiplin Kerja di Instansi Pemerintah’, *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), pp. 1-10.
- Shet, V. D. et al. (2019). ‘Discipline and Organizational Culture’, *Asian Journal of Management Research*, 10(3), pp. 432-441.
- Sinambela, L. P. et al. (2021). *Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Subroto, A. (2018). *Korelasi Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Thaief, I. et al. (2022). ‘Self-discipline in Remote Work Environments’, *Jurnal Psikologi Kerja*, 14(1), pp. 35-44.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Utami, D. & Hartanto, H. (2020). ‘Pelatihan dan Disiplin Kerja di Dinas Sosial Surabaya’, *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), pp. 75-84.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wijaya, H. & Prasetyo, R. (2021). ‘Program Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja ASN’, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 7(3), pp. 110-121.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yuliantini, I. & Suryatiningsih, D. (2021). ‘Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(2), pp. 205-215.
- Zhang, X. & Venkatesh, V. (2017). ‘Discipline and Team Performance’, *Journal of Applied Psychology*, 102(8), pp. 1192–1203.