

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



SKRIPSI

Oleh :

AHMAD ZAROVİ KURNIAWAN

NPM. 2161201110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

AHMAD ZAROVİ KURNIAWAN

NPM. 2161201110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

AHMAD ZAROWI KURNIAWAN

NPM. 2161201110

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Mardhiyah Dwi Ilhami, SE., MM

NIDN. 0204039203

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301

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

Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen

Hari : Rabu
tanggal : 6 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

Ahmad Zarovi Kurniawan
NPM. 2161201110

Dewan penguji:

1. Drs. Khairul Bahrin, MM

Ketua

2. Meiffa Herfianti, S.E., M.M

Anggota

3. Mardhiyah Dwi Ilhami SE., M.M

Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301

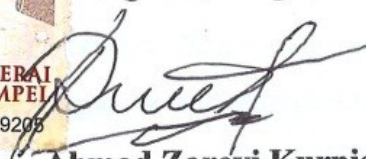


SERTIFIKASI

Saya AHMAD ZAROWI KURNIAWAN bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi manajemen atau program studi lainnya. Karya ini milik saya, oleh karena itu segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.



Bengkulu, 6 Agustus 2025


Ahmad Zarovi Kurniawan

NPM. 2161201110

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Disiplin adalah jembatan antara tujuan dan pencapaian."

— Jim Rohn

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku tercinta, Almarhum Ayahanda Afri Kurniawan dan Ibunda Ratna Martini. Terima kasih atas cinta, doa, dan pengorbanan yang tak ternilai. Untuk Papa, terima kasih atas didikan keras dan keteladananmu yang membentukku menjadi pribadi yang tangguh seperti hari ini. Papa adalah sosok panutan dalam hidupku, dan aku yakin Papa masih mengiringi setiap langkahku hingga detik ini. Semoga Papa bangga melihatku menyelesaikan tahap penting dalam hidup ini. Untuk Mama, terima kasih atas kasih sayang dan ketulusanmu yang selalu menjadi pelita dalam setiap langkahku. Cinta dan doa Mama adalah kekuatan yang tak pernah pudar.
- Adik-adikku tersayang, Natasya dan Fathan, yang selalu menjadi sumber semangat dan dukungan yang tulus.
- Ibu Mardhiyah Dwi Ilhami, SE., MM., dosen pembimbing yang penuh kesabaran, ketelatenan, dan bimbingan yang sangat berarti dalam proses penyusunan karya ini.
- Sahabat seperjuangan yang luar biasa, Kentjanawati, yang selalu hadir dalam setiap suka dan duka, memberikan semangat yang tak tergantikan. Terima kasih atas kehadiranmu yang sangat berarti.
- Seluruh teman dan rekan seperjuangan di Program Studi Manajemen Angkatan 2021, atas kebersamaan, kerja sama, dan semangat belajar yang telah mewarnai perjalanan ini.

ABSTRACT

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

Oleh :

Ahmad Zarovi Kurniawan¹

Mardhiyah Dwi Ilhami²

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 ($t = 4.803$; $\text{sig.} = 0.000$), while job training does not have a significant effect ($t = -0.813$; $\text{sig.} = 0.418$). However, simultaneous testing indicates that discipline and training together have a significant effect on employee performance ($F = 54.712$; $\text{sig.} = 0.000$), with an Adjusted R^2 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*

ABSTRAK

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

Oleh :

Ahmad Zarovi Kurniawan¹

Mardhiyah Dwi Ilhami²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Masalah kedisiplinan dan efektivitas pelatihan menjadi perhatian utama karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 109 pegawai, dan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,803$; $\text{sig.} = 0,000$), sementara pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan ($t = -0,813$; $\text{sig.} = 0,418$). Namun, uji simultan menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 54,712$; $\text{sig.} = 0,000$), dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,501, yang berarti 50,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu".

Proposal penelitian ini disusun sebagai salah satu tahap awal dalam melakukan penelitian untuk mengkaji dan menganalisis hubungan antara pelatihan kerja dan Disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pihak demi penyempurnaan proposal penelitian ini.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
5. Pimpinan Kantor Dinas Sosial Provinsi Bengkulu yang telah memberikan izin

untuk melakukan penelitian.

6. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis berharap proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Bengkulu, 6 Agustus 2025
Penulis,

Ahmad Zarovi Kurniawan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II STUDI PUSTAKA	10
2.1. Deskripsi Konseptual	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.2. Disiplin.....	18
2.1.3. Pelatihan Kerja.....	29
2.1.4. Teori Antar Variabel	42
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	46
2.3. Kerangka Konseptual	49
2.4. Definisi Operasional.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	52

3.2. Metode Penelitian.....	52
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.3.1. Populasi.....	53
3.3.2. Sampel.....	53
3.4. Teknik Pengumpulan Data	53
3.5. Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1. Hasil Penelitian.....	68
4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Sosial Provinsi Bengkulu	68
4.1.2. Gambaran Umum Responden.....	70
4.1.3. Deskripsi Tanggapan Responden.....	73
4.1.4. Deskripsi Data Penelitian.....	79
4.2. Uji Asumsi Klasik	82
4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.4. Pembahasan	90
BAB V PENUTUP.....	96
5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan.....	42
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.1 Pemberian Skor Skala Likert.....	51
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1).....	54
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2).....	54
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	55
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	70
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X ₂)	72
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	73
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Tiap Variabel Penelitian	74
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	78
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Instrumen	79
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	80
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.15. Hasil Uji T (Parsial)	84
Tabel 4.16. Hasil Uji F (Simultan)	85
Tabel 4.17. Nilai Koefisien Determinasi (R ₂ Dan Adjusted R ₂)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1. Satterplot Uji Heteroskedastisitas	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 mewajibkan 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. 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 disiplin dan 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.

1.2 Identifikasi Masalah

Dinas Sosial Provinsi Bengkulu memiliki peran penting dalam memberikan layanan sosial kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan dan informasi yang diperoleh, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja

pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, antara lain:

- 1 Keterlambatan dalam Pelaksanaan Program, masih terdapat keterlambatan dalam pelaksanaan beberapa program sosial, yang menunjukkan adanya kendala dalam efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.
- 2 Pelatihan kerja yang diselenggarakan masih terbatas dalam hal frekuensi, cakupan materi, dan peserta yang mengikutinya. Hal ini menyebabkan tidak semua pegawai memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.
- 3 Penilaian Kinerja Pegawai yang Tidak Memadai yang dilihat dari hasil penilaian kinerja tahunan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memperoleh penilaian di bawah standar, yang mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan pada penelitian ini yaitu pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu dengan objek yang akan diteliti adalah pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu?

2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu?
3. Apakah disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat memperluas wawasan peneliti tentang praktik manajerial di sektor publik.
2. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan literatur dan acuan untuk penelitian sejenis di masa mendatang mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, penelitian ini memberikan masukan strategis tentang pentingnya disiplin dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan program pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.
4. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini menyediakan referensi awal, gambaran metodologi, serta data pendukung yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah atau organisasi lainnya, khususnya dalam kaitannya dengan disiplin dan pelatihan kerja.