

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>

Received: 02 Agustus 2024, Revised: 15 Agustus 2024, Publish: 21 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung

Lisa Kurniawati<sup>1</sup>, Meliyanti Meliyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Darmajaya, Bandar Lampung, Indonesia, [naurafis.lk@gmail.com](mailto:naurafis.lk@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Darmajaya, Bandar Lampung, Indonesia, [meliyanti@darmajaya.ac.id](mailto:meliyanti@darmajaya.ac.id)

Corresponding Author: [naurafis.lk@gmail.com](mailto:naurafis.lk@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research aims to find out whether work discipline, leadership style, training affects performance Bandar Lampung City Education Service State Civil Apparatus Employee. This research was conducted using quantitative research methods. The sample selection technique taken was the Slovin method with an error rate of 10%. Respondents came from the Bandar Lampung City Education Office with a total of 59 respondents. Data was collected using a questionnaire distributed directly to respondents, and analyzed using SPSS version 25. The statistical methods used were normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, coefficient of determination test. The research results show that there is a significant influence between Work Discipline, Leadership Style, Training on Performance Employees partially, and there is a significant influence of Work Discipline, Leadership Style, Training simultaneously on employee performance. The limitations of this research are also influenced by factors from other variables outside the research model such as compensation, work life balance, work motivation and others. It is hoped that future research will discuss beyond these variables and different locations.*

**Keywords:** *Work Discipline, Leadership Style, Training, Performance, State Civil Apparatus*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik Pemilihan sampel yang diambil yaitu metode Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Responden berasal dari Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung dengan jumlah 59 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden, dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, dan terdapat pengaruh yang signifikan

Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini juga dipengaruhi oleh faktor dari variabel lain diluar model penelitian seperti kompensasi, work life balance, motivasi kerja dan yang lainnya. Diharapkan penelitian selanjutnya membahas diluar variabel ini dan lokasi yang berbeda.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja, Aparatur Sipil Negara

## PENDAHULUAN

Tidak ada lingkungan bisnis organisasi yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lain.

Kondisi tersebut berlaku juga bagi lembaga pemerintah, semakin tingginya tuntutan terhadap akuntabilitas di era reformasi ini. Dukungan undang-undang dan peraturan pemerintah terhadap Standar Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) menggambarkan keseriusan pemerintah pusat dalam upayanya mentransformasi sistem akuntansi pemerintah ke sistem akuntansi yang lebih informatif, lebih dapat dipercaya dan lebih dapat diperbandingkan untuk semua instansi dan lembaga pemerintah pusat maupun daerah. Kinerja Pegawai merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Pemerintah Kota Bandar Lampung merupakan salah satu daerah otonom di wilayah Provinsi Lampung. Pemerintah Kota Bandar Lampung saat ini telah memiliki Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandar Lampung Tahun 2005-2025 yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 10 Tahun 2007. RPJPD Kota Bandar Lampung 2005-2025. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung sebagai lembaga teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah memiliki peran dan fungsi strategis dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan Renstra merupakan komitmen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang digunakan sebagai tolok ukur dan alat bantu bagi perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam kebijakan perencanaan pembangunan Kota Bandar Lampung serta sebagai pedoman dan acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta peluang dan ancaman yang dihadapi dalam rangka mendukung pencapaian visi Kota Bandar Lampung, yaitu *“Bandar Lampung Sehat, Cerdas, Beriman, Berbudaya, Nyaman, Unggul, dan Berdaya Saing Berbasis Ekonomi untuk Kemakmuran Rakyat”*.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 38 Tahun 2016, telah ditetapkan Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. Sesuai dengan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 38 Tahun 2016, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dalam hal penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Untuk menyelenggarakan tugas pokoknya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsi: Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkungannya tugasnya; Pelaksanaan kebijakan teknis sesuai dengan lingkungannya tugasnya Pelaksanaan administrasi

dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; Pengekoordinasian dengan instansi/lembaga lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya; Pembinaan, pengawasan dan pengendalian sesuai dengan lingkup tugasnya; Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. *Good governance* digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Terkait hal tersebut, berdasarkan data status Kepegawaian sampai dengan 31 Desember 2020 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung sebagai berikut : Sumber daya manusia (Aparat) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung per 31 Desember 2020 berjumlah 13.704 (Tujuh belas ribu enam ratus lima) orang yang dapat diklasifikasikan berdasarkan jabatan dan golongan sebagai berikut:

**Tabel 1. Jabatan di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung**

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Struktural	149
2	Fungsional	107
3	Pendidik (guru)	11.780
4	Tenaga Kependidikan (TU Sekolah)	1.578
5	Non Struktural Umum	90
	Jumlah	13.704

Sumber: Renstra dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung 2021-2025

Pegawai bagi Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreativitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Artinya penting manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreativitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan

Jumlah Pegawai yang besar tersebut merupakan salah satu potensi yang besar bagi Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Peningkatan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Pegawai yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di Dinas Pendidikan

Kota Bandar Lampung. Sebagian Pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, Pegawai yang tidak mengikuti apel di Kantor Dinas Pendidikan, Pegawai datang terlambat, masih adanya Pegawai yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala bidang kepegawaian masih ditemukan Pegawai tidak menuliskan status kepegawaian sesuai yang seharusnya, masih adanya Pegawai yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan Pegawai tentang pelatihan yang tidak merata, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian Pegawai terhadap organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan, faktor pelatihan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan yang. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja Pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin di pasal 3 ada 17 Kewajiban dan di pasal 4 ada 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, antara lain masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

Gambaran bahwa manajer atau pimpinan yang memberikan dorongan bagi pekerja, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan pemuasan kebutuhan dari dalam diri pegawai. Implikasinya adalah berbentuk perilaku perilaku orang per orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitas, tingkat kemangkiran dan lain sebagainya.

Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai salah satu faktor pendorong prestasi kerja Pegawai, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja Pegawainya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses memotivasi sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan Pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu Pegawai khususnya dan organisasi pada umumnya. Sehingga nantinya Pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Hasil penelitian yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor-kantor pemerintah Indonesia. Salah satunya Disiplin dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, dengan kontribusi disiplin sebesar 55,3% dan Pelatihan sebesar 49,5% (Herlambang et al., n.d.). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi kepemimpinan sebesar 49,9% dan motivasi 38,8% pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Bandar Lampung (Putra & Hendri, 2022). Begitu pula gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Masyarakat Pemerintah Provinsi Lampung (Putra & Hendri, 2022). Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang menjelaskan 72,5% variansi kinerja (Lubis & Wulandari, 2021). Temuan ini secara konsisten menunjukkan pentingnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai kantor pemerintahan di Indonesia.

Oleh karena itu pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja Pegawai. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja Pegawai pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

## **METODE**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung Sebesar 142 Aparatur Sipil Negara. Dasar penentuan sampel dengan metode *slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 10 % maka diperoleh 59 sampel responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan teknik random sampling. Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja**

Kinerja, sesuai PP No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS, pengertian kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan Satuan Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai. (Nur Aziz & Dewanto, 2022) mengatakan ada beberapa pedoman yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam organisasi, dengan indikator tersebut meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) dalam (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2023). Sedangkan menurut Ansory (2018:213) dalam (Piri, 2022) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan



telah disepakati Bersama. Menurut Fitrianda dalam (Cahya et al., 2021).” Adapun indikator yang dapat berpengaruh pada perusahaan menurut (Paryanti et al., 2024) menetapkan indikator yaitu: Segi Kualitas, Segi Kuantitas, Kerjasama, Inisiatif.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Qodarini, 2023) dan (Sanjaya et al., 2024) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021:11) dalam (Anjani et al., 2024) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban (Widodo, 2020). Menurut Afandi (2021:21) dalam (Andi.AR, 2024) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu: dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja dan dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian.

Menurut Agustini (2019:89) dalam (Purnamasari & Suharto, 2021) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) dalam (Baso, 2023) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Aziz et al., 2021). Menurut Agustini (2019:104) dalam (Khauzar & Riski, 2023) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja, Tanggung jawab.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) dalam (Pamekasan et al., 2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan diisi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) dalam (Nur Indah Wardani, 2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

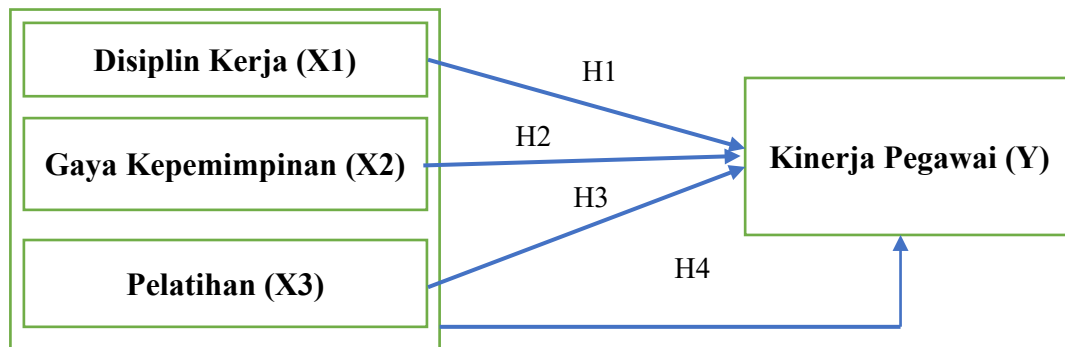
Hasibuan (2017:170) dalam (Yustiani, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Setiana (2022:6) dalam (Hak et al., 2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik (Kahfi et al., 2022). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto (2020:33) dalam (Laili et al., 2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukkan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra (2019:6) dalam (Dwi Wahyuni et al., 2023) yaitu : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi.

**Pelatihan**

Pelatihan ialah istilah yang digunakan untuk semua kegiatan yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai di tempat kerja, baik saat ini maupun di masa depan. (Komara et al., 2024), menjelaskan bahwa “pelatihan” berasal dari kata “latih” ditambahkan awalan “pe” dan akhiran “an”. Hal ini menandakan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan seseorang setelah melalui proses pembelajaran atau pengajaran. Pelatihan berarti proses belajar yang membuat seseorang terbiasa atau mendapatkan keterampilan tertentu (Silitonga et al., 2017).

(Wulandari, 2024) membahas terkait indikator pelatihan kerja diantaranya yaitu Instruktur (Pendidikan, Penguasaan materi), Peserta (Semangat mengikuti pelatihan, Seleksi), Materi (Sesuai tujuan, Sesuai komponen peserta), Tujuan (Meningkatkan keterampilan)

**Model Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.
- H4 : Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai Kolmogorov Smirnov dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		DISIPLIN KERJA	GAYA KEPEMIMPINAN	PELATIHAN	KINERJA
		59	59	59	59
Normal	Mean	24.02	30.10	38.37	40.00
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.331	4.363	5.478	5.144
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.128	.148	.155
	Positive	.163	.128	.148	.145
	Negative	-.138	-.078	-.107	-.155

Test Statistic	.163	.128	.148	.155
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065	.243	.120	.091
Point Probability	.000	.000	.000	.000

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov pada tabel 4.55, menunjukkan nilai sig (2-tailed) pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,065, variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) sebesar 0,120, variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,243 dan Kinerja (Y) sebesar 0,091. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

**Uji Multikolinieritas**

Nilai yang direkomendasikan adalah nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinioritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.044	3.875		2.076	0.042		
Disiplin Kerja	0.436	0.187	0.282	2.331	0.023	0.534	1.871
Gaya Kepemimpinan	0.359	0.124	0.305	2.895	0.005	0.709	1.410
Pelatihan	0.278	0.119	0.296	2.347	0.022	0.492	2.031

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas data pada tabel 4.56 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel Disiplin Kerja (X1) nilai tolerance 0,534 > 0,10 VIF 1.871 < 10. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X1) tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. *Variabel Gaya Kepemimpinan* (X2) nilai tolerance 0.709 > 0.10 VIF 1.410 <10. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Variabel Pelatihan (X3) nilai tolerance 0.492 > 0.10 VIF 2.031 < 10. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Pelatihan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Glejser. Uji ini dapat dilihat pada tabel 4.57 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.272	2.521		2.885	0.005
Disiplin Kerja	-0.077	0.122	-0.109	-0.633	0.529
Gaya Kepemimpinan	-0.140	0.081	-0.259	-1.733	0.088
Pelatihan	0.034	0.077	0.080	0.445	0.658

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)



Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa signifikansi variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat):

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
	1 (Constant)	8.044	3.875		2.076
Disiplin Kerja	0.436	0.187	0.282	2.331	0.023
Gaya Kepemimpinan	0.359	0.124	0.305	2.895	0.005
Pelatihan	0.278	0.119	0.296	2.347	0.022

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)

**Persamaan Regresi Lienar**

$$Y = 8.044 + 0.436 \text{ Disiplin Kerja} + 0.359 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0.278 \text{ Pelatihan} + e$$

Berdasarkan hasil pada model analisis regresi linear berganda tabel 4.58 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta yang didapat sebesar 8.044 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Disiplin Kerja organisasi, maka nilai Kinerja (Y) akan tetap. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.436 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan atau peningkatan 1 skor pada variabel Disiplin Kerja akan memberikan penambahan nilai Kinerja sebesar 0.436. Nilai konstanta yang didapat sebesar 8.044 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *Gaya Kepemimpinan*, maka nilai Kinerja (Y) akan tetap. Nilai koefisien regresi variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) sebesar 0.359 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan atau peningkatan 1 skor pada variabel *Gaya Kepemimpinan* akan memberikan penambahan nilai Kinerja sebesar 0.359. Nilai konstanta yang didapat sebesar 8.044 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Pelatihan, maka nilai Kinerja (Y) akan tetap. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X3) sebesar 0.278 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan atau peningkatan 1 skor pada variabel Pelatihan akan memberikan penambahan nilai Kinerja sebesar 0.278.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk melihat nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis ingin melihat hubungan nilai antara variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Y), pada responden di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Berikut hasil yang diperoleh:

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.738 <sup>a</sup>	0.545	0.521	3.55914

a. Predictors : (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 4.65 di atas, menunjukkan bahwa nilai determinasi (R Square) variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap

variabel Kinerja (Y) sebesar 0.545, yang berarti bahwa kontribusi pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja (Y) sebesar 54,5% dan 45,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian seperti kompensasi, *work life balance*, motivasi kerja dan yang lainnya.

**Uji Hipotesis (Uji T)**

Berikut ini hasil olah data uji t dalam penelitian:

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
			Beta		
1 (Constant)	8.044	3.875		2.076	0.042
Disiplin Kerja	0.436	0.187	0.282	2.331	0.023
Gaya Kepemimpinan	0.359	0.124	0.305	2.895	0.005
Pelatihan	0.278	0.119	0.296	2.347	0.022

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.66 diatas penulis dapat menjelaskan sebagai berikut: **Hipotesis Pertama**, nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) 0.023, dengan nilai thitung sebesar 2.331. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t, jika nilai Sig lebih kecil dari nilai 0.05 ( $0.023 < 0.05$ ), dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.331 > 1.669$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap variabel Kinerja (Y). **Hipotesis Kedua**, nilai signifikan variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) 0.005, dengan nilai thitung sebesar 2.895. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t, jika nilai Sig lebih kecil dari nilai 0.05 ( $0.005 < 0.05$ ), dan nilai thitung lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.895 > 1.669$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap variabel Kinerja (Y). **Hipotesis Ketiga**, nilai signifikan variabel Pelatihan (X3) 0.022, dengan nilai thitung sebesar 2.347. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t, jika nilai Sig lebih kecil dari nilai 0.05 ( $0.022 < 0.05$ ), dan nilai thitung lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.347 > 1.669$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti variabel Pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap variabel Kinerja (Y).

**Uji Hipotesis ( Uji F)**

Berikut ini hasil olah data uji F dalam penelitian:

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	879.287	3	293.096	23.138	0.000 <sup>b</sup>
Residual	734.713	58	12.667		
Total	1614.000	61			

a. Dependent Variable : Kinerja\_Pegawai

b. Predictors : (Constant), Pelatihan, Gaya\_Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data penelitian diolah (SPSS Versi 25.00)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.67 diatas penulis dapat menjelaskan sebagai berikut **Hipotesis Keempat**, nilai sig dari hasil uji F sebesar 0.00, dengan nilai Fhitung sebesar 23.138. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji F, jika nilai Sig lebih kecil dari nilai 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja

(X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan sebelumnya maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung dalam uji t, dapat dilihat dari hasil thitung Disiplin Kerja adalah  $2.331 > 1.669$  ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,023 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Riset secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di berbagai industri. Berbagai penelitian menemukan bahwa disiplin kerja menjelaskan sebagian besar varians kinerja karyawan, berkisar antara 44,5% hingga 66,1% (Gunarda, 2020), (Marsellah et al., 2024), (Pilanto et al., 2024) melaporkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perbankan sebesar 60,8%. Temuan ini diperkuat oleh (Riyadi et al., 2024) yang mengamati bahwa disiplin kerja menyumbang 22,9% variasi kinerja karyawan di sektor perhotelan. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, memanfaatkan kuesioner dan analisis statistik seperti uji regresi dan korelasi (Pilanto et al., 2024), (Gunarda, 2020),; (Marsellah et al., 2024); (Riyadi et al., 2024). Secara kolektif, penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun faktor lain juga berkontribusi terhadap hasil kinerja.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Gaya Kepemimpinan* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung dalam uji t, dapat dilihat dari hasil thitung *Gaya Kepemimpinan* adalah  $2.895 > 1.669$  ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya *Gaya Kepemimpinan* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian menemukan korelasi positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan menjelaskan 38,5% hingga 69,4% varians dalam kinerja (Yuliani et al., 2024) dan (Kamil Hafidzi et al., 2023). Perilaku kepemimpinan yang selaras dengan harapan karyawan cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan perilaku yang tidak selaras dapat berdampak negatif (Kamil Hafidzi et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka (Masturi et al., 2021). Namun, faktor lain seperti kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Yuliani et al., 2024), (Kamil Hafidzi et al., 2023), (Hidayat et al., 2024) dan (Kamal et al., 2019). Penelitian tersebut menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kerja sama antara pemimpin dan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Masturi et al., 2021). Temuan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam membentuk kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung dalam uji t, dapat dilihat dari hasil thitung Pelatihan

adalah  $2.347 > 1.669$  ttabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,022 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Riset secara konsisten menunjukkan dampak positif pelatihan terhadap kinerja pegawai di berbagai organisasi. Studi menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah, dengan satu studi menemukan kontribusi sebesar 25,3% terhadap variasi kinerja (Utami, 2024). Studi lain mengungkapkan korelasi yang kuat ( $R=0,640$ ) antara pelatihan dan kinerja pegawai di perangkat desa (Fahrozi et al., 2022), (Adzansyah et al., 2023). Efektivitas pelatihan selanjutnya didukung oleh penelitian yang menunjukkan kemampuannya untuk mengubah perilaku dan meningkatkan tingkat kinerja (Lukman et al., 2023). Selain itu, pelatihan ditemukan memiliki dampak substansial (77%) terhadap (Rizki & Thamrin, 2021). Temuan-temuan ini secara kolektif menekankan peran penting pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, yang menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan program pelatihan yang dirancang dengan baik untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung dalam uji F, dapat dilihat dari hasil f-hitung adalah 23.138 dan nilai signifikansinya adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang artinya Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tri Widodo et al., 2018), (Umar et al., 2021), (Armiyanti et al., 2023), (Kurniawan et al., 2021). Gaya kepemimpinan juga secara umum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Tri Widodo et al., 2018); (Armiyanti et al., 2023); (Kurniawan et al., 2021), meskipun satu penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan (Umar et al., 2021)). Pelatihan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Tri Widodo et al., 2018)). Selain itu, fasilitas kerja (Umar et al., 2021), komitmen kerja (Armiyanti et al., 2023), dan motivasi kerja (Kurniawan et al., 2021) diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Variabel-variabel ini secara kolektif menjelaskan sebagian besar varians kinerja karyawan, dengan satu studi melaporkan 61,9% (Tri Widodo et al., 2018). Temuan tersebut menekankan pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulannya diantaranya: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Artinya semakin baik Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Artinya semakin baik *Gaya Kepemimpinan* maka akan semakin baik pula Kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Artinya semakin baik Pelatihan maka akan semakin baik

pula Kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan, *Gaya Kepemimpinan* dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Artinya semakin baik Pelatihan, *Gaya Kepemimpinan* dan Pelatihan secara simultan maka akan semakin baik pula Kinerja.

Saran hasil penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu: Disiplin Kerja yang di lakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung secara keseluruhan sudah baik, akan tetapi untuk indikator Disiplin Kerja yaitu bertingkah laku dalam lingkungan kerja dan pekerjaan sehingga hasil yang dihasilkan pegawai sesuai dengan tepat waktu dan khususnya atasan memberikan umpan balik kepada pekerjaan yang di lakukan bawahan bisa lebih di tingkatkan yaitu dengan selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan bawahan, Variabel *Gaya Kepemimpinan* di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung secara keseluruhan sudah baik, akan tetapi untuk indikator *kemampuan komunikasi* khususnya tentang kemauan Aparatur Sipil Negara melakukan komunikasi dalam pekerjaan selain yang ada di jobdesk bisa lebih di tingkatkan. Pelatihan di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung secara keseluruhan sudah baik, akan tetapi untuk indikator Pelatihan khususnya metode pelatihan harus dikembangkan sehingga dapat lebih adaptif di lingkungan kerja. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi terhadap Kinerja seperti gaji, motivasi kerja, *work life balance*, penempatan kerja. Serta disarankan menambahkan variabel *intervening*.

## REFERENSI

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Andi.AR, A. D. (2024). Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. *Administrasi, Jurnal Manajemen, Dan*, 14(2).
- Anjani, V., Aisyah, N., & Rizki, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction As an Intervening Variable. 670–678.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Baso, A. R. A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep. *TheJournalish: Social and Government*, 4(1), 78–83. <https://doi.org/10.55314/tsg.v4i1.444>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Dwi Wahyuni, A., Spto Bagaskoro, D., Ramadhani, N., Nur Pangestu, R., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1616>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>



- Gunarda. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nugraha Metal Zinc. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 12–27.
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 299–307. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1500>
- Herlambang, G. G., Nasir, M., Setiawati, A., Magister, P., Universitas, M., Bumi, S., & Jurai, R. (n.d.). *Dikombis : jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai* PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Khauzar, & Riski, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Jurnal EKSIS*, 19(2), 111–118. <https://doi.org/10.46964/eksis.v19i2.600>
- Komara, D. J., Digital, U. T., Indah, J. C., Rancasari, K., & Bandung, K. (2024). *Analisis Program Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Kota Bandung ( Studi Kasus : Pelatihan Untuk Tenaga Pendidik Dari Dinas Pendidikan Kota Bandung )*. 10(4), 2281–2289.
- Kurniawan, A., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 158–181.
- Laili, W., Raya Telang, J., Utm, K., & Box 02 Kamal-Bangkalan, P. O. (2024). Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review Mochammad Isa Anshori Universitas Trunojoyo Madura. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 161–178.
- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76–86. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2122>
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007–1017. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3296>
- Marsellah, P., Afriyani, F., Veronica, M., Motor, P., Karir, P., & Development, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Gratia Plenamas Motor Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 3919–3925.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi*

- Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nur Indah Wardani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Pamekasan, K., Di, Y., Oleh, M., Mulyani, S., Mardi, N., & Setiawan, A. (2024). *DIGITAL+BISNIS+-+VOLUME+3,+NO.+2,+JUNI+2024+hal+495-516*. 3(2).
- Paryanti, A. B., Nawangsari, S., Wardhani, T. E., Hia, M., Gunadarma, U., & Jakarta, U. K. (2024). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan toko buku pratama*. 14, 373–383.
- Pilanto, A., Swedana, I. N., & Borman, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara The Influence of Communication and Work Discipline on the Performance of Employees in the General Section of the Regional Secretariat*. 7(5), 1755–1760. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.4502>
- Piri, G. (2022). Evaluasi Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu .... *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial ...)*, 6(1), 6–7.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Putra, N. P., & Hendri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14–29. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.67>
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Qodarini, F. L. (2023). *Analisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*.
- Riyadi, A., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3047–3057. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7457>
- Rizki, N., & Thamrin. (2021). Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 70–78. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12347>
- Sanjaya et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>

- Utami, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 318–339.
- Widodo, D. S. (2020). Manajemen Kinerja. *Pdf. Cipta Media Nusantara*.
- Widodo, D. S. (2023). The nexus of entrepreneurial orientation and knowledge management on business performance of smes in west java: Role of competitive advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e1364–e1364.
- Wulandari, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok. 3, 55–71.
- Yuliani, M. E., Hariyadi, A., & Utaminingsih, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (*Servant Leadership*) terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Budaya Organisasi, *journal = {Scientia}, publisher = {amcapress.amca2012.org}, url = {https://amcapress.amca2012.org/index.php/sssh/article/view/299}, fullte. 3(2), 169–174. https://doi.org/10.51773/sssh.v3i2.299*
- Yustiani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik .... *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–15.