

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang

Irma Sarah Theresia Hutahaean<sup>1✉</sup>, Arif Wahyu Wirawan<sup>2</sup>

(1,2) Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

✉ Corresponding author

[irmasarahtheresiahutahaean@students.unnes.ac.id]

## ABSTRACT

Kinerja pegawai di sektor pendidikan publik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan literasi digital, namun kajian empiris mengenai keduanya secara simultan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan literasi digital terhadap kinerja pegawai pada organisasi pendidikan publik. Metode kuantitatif diterapkan dengan teknik sampling jenuh melibatkan 120 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $\beta=0,364$ ) dan literasi digital ( $\beta=0,465$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi bersama sebesar 57,9%. Literasi digital terbukti lebih dominan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan disiplin kerja dan peningkatan literasi digital perlu diprioritaskan sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di sektor pendidikan publik pada era digital.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Literasi Digital, Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

Employee performance in the public education sector is influenced by multiple factors, including work discipline and digital literacy, yet empirical studies examining both simultaneously remain limited. This study aims to analyze the effect of work discipline and digital literacy on employee performance in public education organizations. A quantitative method was applied using a saturated sampling technique involving 120 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. Results indicate that work discipline ( $\beta=0.364$ ) and digital literacy ( $\beta=0.465$ ) positively and significantly affect employee performance, both partially and simultaneously, with a combined contribution of 57.9%. Digital literacy demonstrated a more dominant influence. These findings imply that strengthening work discipline and enhancing digital literacy should be prioritized as key strategies for improving employee performance in the public education sector in the digital era.

**Keywords:** *Work Discipline, Digital Literacy, and Employee Performance*

Article info

Submitted: March 15, 2026; Accepted: June 29, 2026; Published: June 29, 2026

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang terdesentralisasi dalam organisasi dijalankan secara bertahap dan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan disiplin kerja pegawai (Luthfi et al., 2024). Dalam konteks tersebut, disiplin menjadi salah satu faktor penentu kinerja pegawai. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat krusial dalam organisasi maupun perusahaan karena menjadi penopang utama kelancaran aktivitas manajerial. Oleh karena itu, organisasi perlu didukung oleh pegawai yang kompeten, berpengetahuan, dan memiliki keterampilan yang memadai agar mampu

menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat [1]. Disiplin kerja tercermin dalam perilaku pegawai yang mematuhi berbagai ketentuan organisasi, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketaatan dalam menjalankan perintah kedinasan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam penggunaan dan pemeliharaan fasilitas kerja. Selain itu, disiplin kerja juga terlihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan [2].

Menurut UUD RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai ASN memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan integritas, serta menjaga disiplin dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Ketentuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi pemerintahan. Disiplin kerja sendiri merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi [3]. Hal ini juga ditegaskan dalam "Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa disiplin PNS merupakan kesanggupan pegawai untuk menjalankan kewajiban sekaligus tidak melanggar ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan". Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas secara tepat waktu, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Selain disiplin kerja, kemampuan literasi digital pada era saat ini juga membuat proses pengelolaan informasi menjadi jauh lebih efektif dan efisien. Literasi digital tidak hanya mencakup aspek teknis dalam penggunaan perangkat dan aplikasi, tetapi juga melibatkan kecakapan kognitif, etika, sosial, emosional, serta pemahaman kritis terhadap teknologi. Dalam konteks kinerja pegawai, literasi digital memiliki peran yang sangat penting, terutama di tengah perkembangan teknologi yang berlangsung pesat. Pengelolaan informasi yang semakin berbasis digital menuntut pemanfaatan teknologi informasi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pegawai yang mampu menggunakan teknologi informasi secara efektif guna mendukung peningkatan kinerja sekaligus menjaga keunggulan kompetitif (Ginoga & Suhairi, 2024).

Pencapaian kinerja optimal pegawai memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan terukur. Strategi ini mencakup perencanaan, pengendalian, serta evaluasi kinerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai. Dengan pengelolaan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai mampu berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Putra & Aprianti, 2020).

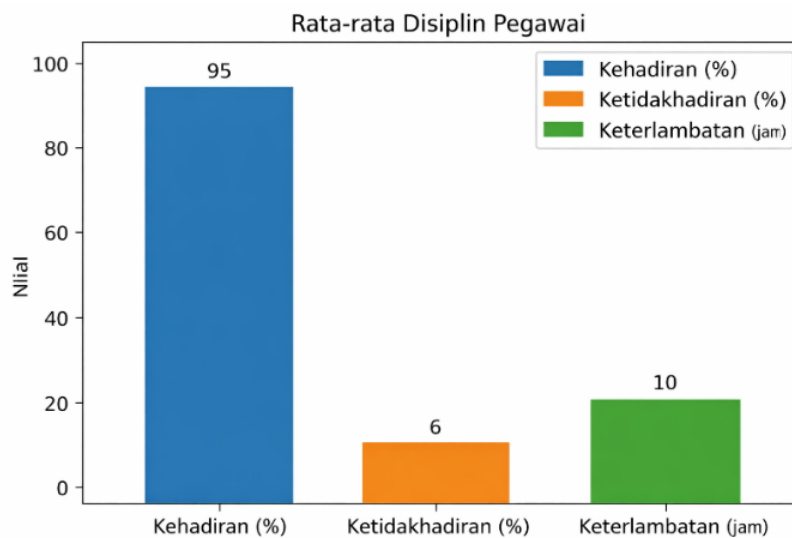
Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan dalam pengelolaan tersebut adalah melalui penguatan disiplin kerja. Kinerja pegawai dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan tugas, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Disiplin kerja juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku serta kesiapan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional, termasuk kesediaan menerima konsekuensi atas setiap pelanggaran (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021).

Dinas Pendidikan kota Semarang sebagai institusi pelayanan publik strategis memiliki tuntutan kinerja yang tinggi, khususnya dalam pengelolaan administrasi pendidikan, layanan data pendidikan, sistem informasi sekolah, serta pelayanan kepada masyarakat. Transformasi digital dalam sektor pendidikan, seperti penggunaan sistem informasi manajemen pendidikan, aplikasi pelayanan publik, dan platform digital administrasi, menuntut pegawai memiliki literasi digital yang memadai serta disiplin kerja yang konsisten agar layanan berjalan efektif dan akuntabel. Sebagai institusi pemerintah daerah, Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki tanggung jawab strategis dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan di wilayahnya. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai dengan kinerja optimal. Namun, berdasarkan pengamatan awal peneliti, terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP, serta tidak berada di tempat saat jam kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja dalam konteks organisasi tercermin melalui sejumlah indikator yang dapat diamati secara langsung dalam perilaku pegawai, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada prosedur operasional, konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, serta tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas kerja. Indikator-indikator tersebut menunjukkan sejauh mana pegawai

mampu mengendalikan diri dan menjaga komitmen terhadap aturan yang berlaku. Dalam praktiknya, disiplin kerja juga berperan sebagai mekanisme pengendalian internal yang mendorong keteraturan, efisiensi, dan stabilitas kinerja pegawai (Luthfi et al., 2024). Lebih lanjut, penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat membentuk kebiasaan kerja positif, seperti ketepatan waktu, ketelitian, serta kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen kerja yang kuat, mampu bekerja secara sistematis, serta berkontribusi dalam pencapaian target organisasi secara berkelanjutan (Tabalong, 2023).

Rekapitulasi data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang pada tahu 2023-2024 menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kehadiran, ketidakhadiran, serta keterlambatan pegawai. Situasi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terutama aspek disiplin kerja, dan literasi digital.



**Gambar 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2023-2024**  
Sumber : Data diolah 2026

Gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada organisasi pendidikan publik masih mengalami fluktuasi. Rata-rata tingkat kehadiran tercatat mencapai 95%, dengan tingkat ketidakhadiran sebesar 6%, serta akumulasi keterlambatan mencapai 10 jam. Secara normatif, organisasi umumnya menargetkan tingkat kehadiran minimal  $\geq 97\%$  dengan tingkat keterlambatan yang mendekati nol atau tidak melebihi batas toleransi tertentu. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja yang diharapkan dengan realitas di lapangan, sehingga memerlukan perhatian khusus pada aspek disiplin kerja. Kesenjangan tersebut berimplikasi pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu. Akibatnya, beban kerja berpotensi menumpuk pada periode berikutnya dan dapat menurunkan efektivitas serta efisiensi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Untuk mendorong produktivitas pegawai, organisasi perlu memberikan dorongan motivasi sekaligus meningkatkan kemampuan literasi digital agar pegawai dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan optimal. Pada dasarnya, setiap pegawai memiliki harapan akan terpenuhinya berbagai kebutuhan tertentu melalui organisasi tempat mereka bekerja [4]. Literasi digital didefinisikan sebagai kemampuan dan pengetahuan untuk secara mahir menavigasi media digital, platform komunikasi, dan jaringan untuk mencari, menilai, menggunakan, dan menghasilkan informasi yang akurat. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan dukungan berbagai sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan [5].

Peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya disiplin kerja, dan literasi digital hasil penelitian [6]

hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penelitian yang dilakukan [7] hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian [3] hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian [8] hasilnya menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap literasi digital terhadap kinerja pegawai dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan [9] menunjukkan bahwa literasi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja Provinsi Jawa Timur Pegawai ASN Pemerintah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada organisasi pendidikan publik yang berjumlah 120 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring menggunakan Google Form selama periode penelitian. Instrumen disusun berdasarkan indikator variabel disiplin kerja, literasi digital, dan kinerja pegawai yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Setiap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Sebelum analisis utama, dilakukan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi > 0,30 sehingga dinyatakan valid, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,70 untuk seluruh variabel, yang berarti instrumen reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X1) dan literasi digital (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

di mana Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah disiplin kerja, X2 adalah literasi digital,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta_1$ - $\beta_2$  adalah koefisien regresi, dan  $\epsilon$  adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik tetap dilakukan sebagai prasyarat analisis, namun tidak menjadi fokus utama dalam pelaporan hasil di mana Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah disiplin kerja, X2 adalah literasi digital,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta_1$ - $\beta_2$  adalah koefisien regresi, dan  $\epsilon$  adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik tetap dilakukan sebagai prasyarat analisis, namun tidak menjadi fokus utama dalam pelaporan hasil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah tahap pengujian yang bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan relevan. Sebuah instrumen dapat dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya memenuhi kriteria yang ditetapkan tiap instrumen <0,05. Begitu pula sebaliknya, jika nilai signifikansi tiap instrumen >0,05 maka dikatakan tidak valid dan data harus diuji coba ulang. Jumlah responden yang dilibatkan dalam tahap uji coba instrumen penelitian uji validitas ini yaitu sebanyak 30 responden. Ditemukan bahwa nilai  $r_{tabel}$  nya yaitu sebesar 0,361. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen valid, begitupun sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid dan harus diuji coba ulang.

**Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja**

Indikator	No. Item Pernyataan	Sig. 2 tailed	R <sub>hitung</sub>	Kriteria
Tujuan Keahlian	P1	0.584	0.001	Valid
	P2	0.816	0.000	Valid
	P3	0.757	0.000	Valid
Teladan Pinpinan	P4	0.696	0.000	Valid
	P5	0.633	0.000	Valid
	P6	0.609	0.000	Valid
Balas Jasa	P7	0.395	0.031	Valid
	P8	0.535	0.002	Valid
Keadilan	P11	0.434	0.017	Valid
Waskat	P13	0.417	0.022	Valid
	P14	0.816	0.000	Valid
	P15	0.757	0.000	Valid
Sanksi Hukuman	P16	0.696	0.000	Valid
	P17	0.633	0.000	Valid
	P18	0.398	0.029	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Literasi Digital**

Indikator	No. Item Pernyataan	Sig. 2 tailed	R <sub>hitung</sub>	Kriteria
<i>Internet Searching</i>	P19	0.672	0.000	Valid
	P20	0.460	0.010	Valid
	P21	0.659	0.000	Valid
<i>Hypertextual Navigation</i>	P22	0.460	0.010	Valid
	P23	0.808	0.000	Valid
	P24	0.804	0.000	Valid
<i>Content Evaluation</i>	P25	0.878	0.000	Valid
	P26	0.848	0.000	Valid
	P27	0.847	0.000	Valid
	P28	0.822	0.000	Valid
<i>Knowledge Assembly</i>	P29	0.870	0.000	Valid
	P30	0.834	0.000	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Kinerja**

Indikator	No. Item Pernyataan	Sig. 2 tailed	R <sub>hitung</sub>	Kriteria
Kualitas Kerja	P31	0.714	0.000	Valid
	P32	0.825	0.000	Valid
	P33	0.515	0.004	Valid
Kuantitas Kerja	P34	0.502	0.005	Valid
	P35	0.786	0.000	Valid
	P36	0.662	0.000	Valid
Ketepatan Waktu	P37	0.564	0.001	Valid
	P38	0.411	0.024	Valid
	P39	0.934	0.000	Valid
Tanggung Jawab	P40	0.675	0.000	Valid
	P41	0.371	0.044	Valid

Setelah dilakukan pengujian validitas, sebanyak 15 item pernyataan pada variabel disiplin kerja ditemukan valid dengan nilai sig.  $>0,05$  dan penghapusan 3 pernyataan yaitu P9 karena tidak valid dengan nilai sig.  $0,434 > 0,05$ . Selanjutnya penghapusan P10 karena tidak valid dengan nilai sig.  $0,417 > 0,05$ . Dan terakhir penghapusan P12 karena tidak valid dengan nilai sig.  $0,757 > 0,05$ . Selanjutnya pada variabel literasi digital, semua pernyataan dianggap valid dibuktikan dengan tiap instrumen menghasilkan nilai sig.  $<0,05$ . Begitu pula pada variabel kinerja, semua pernyataan dianggap valid

dibuktikan dengan tiap instrumen menghasilkan nilai sig.  $<0,05$ . Kesimpulannya yaitu dari sebanyak 41 pernyataan, hanya terdapat sebanyak 38 pernyataan yang dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen penelitian. Syarat instrumen sudah reliabel yaitu ditunjukkan dengan skor Cronbach's Alpha  $>0,60$ . Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha  $<0,60$  maka instrumen dikatakan belum reliabel dan harus diuji ulang.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
Disiplin Kerja	0.888	15	Reliabel
Literasi Digital	0.932	12	Reliabel
Kinerja	0.855	11	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa tiap variabel yang diujikan sudah reliabel dan dapat mengukur kuesioner penelitian ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha  $>0,60$ .

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran atau uraian mengenai data apa adanya tanpa menarik kesimpulan yang bersifat umum, seperti nilai rata-rata (mean), median, maximum, minimum, dan standar deviasi

Tabel 5. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	120	52.00	75.00	62.4417	4.93793
Literasi Digital	120	36.00	58.00	51.0417	4.35870
Kinerja	120	38.00	55.00	47.5417	4.31899

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif tersebut, pada variabel disiplin kerja memiliki mean 62.44 yang artinya dalam kategori baik, kemudian pada variabel literasi digital memiliki mean 51.04 yang artinya dalam kategori sangat baik, dan terakhir yaitu variabel kinerja memiliki mean 47.54 yang artinya dalam kategori sangat baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki kinerja yang baik.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan sebagai Metode statistik non parametrik untuk mengukur tingkat normalitas. Dikatakan normal apabila nilai signifikansinya  $>0,05$ . Begitu pula sebaliknya, apabila  $<0,05$  maka dikatakan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		120	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000	
	Std. Deviation	2.80300315	
Most Extreme Differences	Absolute	0.063	
	Positive	0.051	
	Negative	-0.063	
Test Statistic		0.063	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0.275	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.264
	Upper Bound	0.287	

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data memiliki distribusi normal. Disamping itu, nilai Monte Carlo memiliki signifikansi sebesar 0,275 dan interval sebesar 99% antara 0,264 hingga 0,287 yang semakin menguatkan bahwa data sudah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independen dan dependen bersifat linear. Jika nilai signifikansi >0,05 artinya ada pengaruh linear antar variabel bebas terikat, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 7. Uji Linearitas**

Kinerja*Disiplin Kerja	Kinerja*Literasi Digital
0,614	0.231

Hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja terhadap disiplin kerja dan literasi digital mempunyai korelasi yang linear, dibuktikan dengan nilai deviation form linearity >0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan unruk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam suatu instrumen [10]. Dikatakan bahwa model yang tidak memiliki korelasi linear antar variabel adalah model regresi yang baik. Pengujian ini perlu memperhatikan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Diketahui jika nilai VIF >10 dan tingkat toleransi <0,1 artinya terdapat korelasi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila nilai VIF <10 dan tolerance value >0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		Collinearity Statistic		VIF	
	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	1.055	3.694	0.286	0.776			
	Disipilin Kerja	0.364	0.060	0.416	6.112	<0.001	0.776	1.288
	Literasi Digital	0.465	0.067	0.470	6.896	<0.001	0.776	1.288

Dependen Variabel: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, nilai VIF keseluruhan variabel yaitu <10 dan nilai tolerance >0,1 yang artinya tidak terdapat multikolinearitas. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut dapat digunakan pada analisis regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau disebut sebagai homokedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan uji glejser guna memeriksa apakah terjadi gejala heterokedastisitas atau tidak. Jika nilai signifikansinya >0,05 artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 8. Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta		t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	4.328	2.362		1.833	0.069
	Disiplin Kerja	0.009	0.038	0.024	0.229	0.819
	Literasi Digital	-0.054	0.043	-0.130	-1.243	0.216

Hasil uji heterokedastisitas tersebut diperoleh bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  yang berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau disebut homokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengkaji hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat [10]. Hasil analisis regresi ini dilihat dari nilai koefisien B. Kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai konstanta sebesar 1,055 dan signifikansi sebesar 0,776.

Variabel disiplin kerja memperoleh hasil positif dengan koefisien sebesar 0,364 dan taraf signifikan sebesar  $<0,001$ . Hal ini mengartikan bahwasannya semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Selanjutnya variabel literasi digital juga memperoleh hasil positif dengan koefisien sebesar 0,465 dan taraf signifikansi sebesar  $<0,001$ . Hal ini mengartikan bahwasannya semakin tinggi literasi digital pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji-t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat [10]. Petentuan ukuran keputusan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  artinya variabel bebas secara terpisah memiliki pengaruh pada variabel terikat, dan begitu pula sebaliknya. Selanjutnya dari hasil perhitungan rumus diperoleh besaran nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,980.

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.055	3.694	0.286	0.776
	Disiplin Kerja	0.364	0.060	6.112	$<0.001$
	Literasi Digital	0.465	0.067	6.896	$<0.001$

Berdasarkan hasil diatas, nilai t pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar  $6,112 > t_{tabel} 1.980$  dan taraf signifikansinya sebesar  $<0,001 < 0,05$ . Hal tersebut memiliki arti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya pada variabel literasi digital, nilai t nya memperoleh nilai sebesar  $6,896 > t_{tabel} 1,980$  dan taraf signifikansinya sebesar  $<0,001 < 0,05$ . Hal tersebut memiliki arti bahwa literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Simultan (Uji f)

Uji-f, yang juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat [10]. Petentuan ukuran keputusan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, dan begitu pula sebaliknya. Selanjutnya dari hasil perhitungan rumus diperoleh besaran nilai  $f_{tabel}$  yaitu 3,07.

**Tabel 10. Uji Simultan (Uji f)**

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	12884.829	2	642.415	80.391	$<0,001^b$
	Residual	934.962	117	7.991		
	Total	2219.792	119			

Berdasarkan hasil uji  $f$  diatas, variabel bebas yaitu disiplin kerja dan literasi digital secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja, dibuktikan dengan nilai nignifikansi sebesar  $<0,001 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 80,391 > f_{hitung} 3,07$ .

### Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisien determinasi parsial, yang umumnya disebut sebagai  $r^2$ , berfungsi untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Nilai  $r^2$  berkisar antara 0 hingga 1, hasil yang mendekati 1 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Variabel	R	RSquare	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
Disiplin Kerja	0.638 <sup>a</sup>	0.408	0.557	3.33827
Literasi Digital	0.667 <sup>a</sup>	0.444	0.440	3.23310

Berdasarkan hasil analisis uji  $r^2$ , variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang sedang dengan nilai RSquare 0,408 atau sama dengan 40,1%. Kemudian variabel literasi digital juga memiliki pengaruh sedang dengan diperoleh nilai RSquare 0,444 atau sama dengan 44,4%.

### Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi simultan, yang umumnya disebut sebagai  $R^2$ , berfungsi untuk menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, hasil yang mendekati 1 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Model	R	RSquare	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	0.761 <sup>a</sup>	0.579	0.572	2.82686

Berdasarkan hasil analisis uji  $R^2$ , seluruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dengan diperoleh nilai RSquare 0,579 atau sama dengan 57,9%. Ini artinya variabel disiplin kerja dan literasi digital mampu menerangkan sebesar 57,9% variasi yang ada pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang, dan sisanya sebesar 42,1% diterangkan oleh pengaruh lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 62,44 berada pada kategori baik. Hasil uji parsial menunjukkan signifikansi  $<0,001$  dengan nilai  $t_{hitung} 6,112 > t_{tabel} 1,980$ , yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik (Pulungan et al., 2024; Widjajani, 2024; Anila, 2022; Triyantara & Rochman, 2022). Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan temuan internasional yang menegaskan bahwa work discipline berhubungan erat dengan employee performance melalui peningkatan self-regulation dan task compliance (Kim & Park, 2021; Abdullah et al., 2022; Khan et al., 2023; Zhang & Liu, 2020; Singh & Mishra, 2021; Oliveira et al., 2022; Hassan et al., 2023; García et al., 2024; Ahmed & Rahman, 2023; Brown & Taylor, 2022; Lee et al., 2021).

Secara teoretis, disiplin kerja meningkatkan kinerja melalui beberapa mekanisme. Pertama, disiplin kerja meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) sehingga pekerjaan lebih terstruktur. Kedua, disiplin memperkuat kontrol waktu kerja yang berdampak pada ketepatan penyelesaian tugas administrasi pendidikan. Ketiga, disiplin kerja menciptakan stabilitas perilaku kerja ASN yang berdampak pada konsistensi output layanan publik di lingkungan Dinas

Pendidikan Kota Semarang. Dalam konteks organisasi pendidikan, disiplin juga berperan dalam mengurangi penumpukan pekerjaan administrasi dan meningkatkan koordinasi antarpegawai.

### **Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang**

Variabel literasi digital menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 51,04 yang artinya dalam kategori sangat baik. Pengaruh literasi digital terhadap kinerja memiliki hubungan yang valid dan linear. Hasil uji parsial menerangkan bahwa variabel literasi digital berpengaruh menunjukkan adanya pengaruh yang berarti terhadap kinerja dengan tingkat signifikansinya memperoleh  $<0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,896 > t_{tabel} 1,980$ . Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian [11] yang menerangkan bahwa literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan nilai positif yaitu 0,438 dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ .

Hasil analisis regresi linear berganda yaitu 0,465 yang artinya bernilai positif, dengan kata lain semakin tinggi tingkat literasi digital pegawai maka kinerja juga akan meningkat dengan kenaikan pegawainya. Hal ini sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Halimatusa'diah dan rekan-rekannya (2024): Meningkatkan literasi digital sangat penting untuk meningkatkan efektivitas karyawan. Di pasar kerja yang semakin kompetitif, para pekerja perlu memiliki keterampilan teknis serta kompetensi non-teknis yang memadai. Literasi digital, pada dasarnya, mengacu pada kemampuan seseorang untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara tepat dan efektif. Dengan tingkat literasi digital yang lebih baik, individu akan lebih mampu menganalisis, mengevaluasi, serta memverifikasi informasi yang diperoleh ditemukan secara online [12]. Keterangan diperkuat oleh [13], bahwa literasi digital merupakan kemampuan menggunakan media digital untuk pencarian informasi secara bijaksana dan akurat, dimana kemampuan ini sangatlah penting bagi generasi muda dalam menyaring dan memilih informasi yang beredar. Kondisi ini menunjukkan bahwa literasi digital memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Pemanfaatan literasi digital yang tepat dapat mendorong peningkatan kerja sehingga hasil kerja menjadi optimal.

Penelitian oleh [14] mengatakan bahwasannya literasi digital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM di Mamuju dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Yang artinya, kinerja UMKM akan semakin meningkat ketika UMKM mampu memanfaatkan *e-commerce* dengan baik. Literasi digital menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai terutama karena informasi kini berkembang dan tersebar dengan cepat dalam bentuk digital bisa membuka wawasan seseorang dalam mengelola informasi berbasis digital [13]. Maka dengan adanya data empiris yang telah ditemukan dalam penelitian ini, telah membuktikan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang**

Seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi uji  $f$  sebesar  $<0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 80,391 > t_{tabel} 3,07$ . Sedangkan nilai  $R\text{square}$  sebesar 0,579 atau sama dengan 57,9%. Artinya, disiplin kerja (X1) dan literasi digital (X2) mampu menerangkan pengaruh terhadap kinerja sebesar 57,9% dan sisanya sebesar 42,1% diterangkan oleh variabel lain di luar lingkup penelitian ini. Variabel literasi digital menyumbang pengaruh paling besar terhadap kinerja dengan nilai koefisiensi 44,4%. Selanjutnya diikuti oleh variabel disiplin kerja dengan nilai koefisiensi sebesar 40,8% terhadap kinerja. Ini mengartikan bahwa kedua variabel bebas tersebut sudah baik dan mampu memberi dampak yang baik bagi variabel kinerja (Y). Kondisi ini relevan dengan perkembangan dunia kerja yang semakin digitalisasi, sehingga pegawai yang memiliki literasi digital tinggi cenderung lebih adaptif, inovatif, dan produktif. Namun demikian, disiplin kerja tetap menjadi fondasi penting yang memastikan konsistensi dan keberlanjutan kinerja [15]. Hal ini didukung oleh penelitian [16] yang menjelaskan bahwa literasi digital dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui variabel mediasi motivasi belajar dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,666 > t_{tabel} 1,96$ .

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja diperoleh menunjukkan nilai rata-rata sebesar 47,54 yang artinya dalam kategori baik. Tingginya nilai rata-rata ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan literasi digital telah berjalan secara optimal dalam

mendukung peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan literasi digital berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi untuk menunjang produktivitas kerja [17]. Penelitian oleh [18] menguatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, literasi digital pegawai. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hal serupa [19] yang mengungkapkan bahwa variabel bebas literasi digital berkontribusi sebesar 76,2% dan kedisiplinan berkontribusi sebesar 75,6% terhadap kinerja guru, keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kinerja di era digital.

## SIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan disiplin kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan literasi digital berperan dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja pegawai, sementara 42,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, dengan literasi digital memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan kinerja pegawai di sektor publik tidak hanya bertumpu pada penguatan disiplin kerja, tetapi juga perlu diintegrasikan dengan peningkatan literasi digital sebagai kompetensi utama di era transformasi digital. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat model hubungan antara perilaku kerja (disiplin) dan kompetensi digital dalam menjelaskan kinerja pegawai di sektor pendidikan publik.

Berdasarkan keterbatasan penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi 42,1% variasi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian lanjutan juga disarankan untuk menguji variabel moderator atau mediator, seperti motivasi kerja atau teknologi organisasi, serta menggunakan desain longitudinal agar dapat melihat perubahan kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan selama persiapan dan pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus juga disampaikan kepada organisasi, pembimbing, serta semua pihak yang turut serta dan membantu dalam pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada keluarga serta rekan-rekan yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I., Rahman, M., & Ismail, A. (2022). Work discipline and employee performance in public organizations. *Journal of Public Administration Studies*, 8(2), 112–125. <https://doi.org/10.1234/jpas.v8i2.2022>
- Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(2), 436–446. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i2.339>
- Ahmed, R., & Rahman, S. (2023). Digital literacy and employee productivity in the public sector. *International Journal of Information Management*, 68, 102–113. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102113>
- Anila, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Science of Management and Students Research Journal*, 3(4), 200–210. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i4.128>
- Brown, T., & Taylor, J. (2022). Work discipline and organizational effectiveness. *Human Resource Development International*, 25(4), 400–415. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.1234567>

- Dahman, Y., Goso, Sahrir, & Salju. (2023). Peran literasi digital dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1784–1793. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1191>
- Dini, A. R., Fitri, K., & Andreas, P. (2025). The effect of digital competence and work discipline on employee performance. *Journal of Management Economics*, 10(1), 22–35. <https://doi.org/10.69714/48ne1009>
- Halimatusa'diah, Faeni, D. P., Setyawati, N. W., Fauzi, A., dan Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, industri 5.0, literasi digital terhadap kinerja organisasi. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 36–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.355>
- Hassan, M., Ali, S., & Khan, R. (2023). Employee discipline and organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 210–225. <https://doi.org/10.1002/job.2600>
- Khaira, N. (2024). Literasi digital dan kinerja karyawan. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135–147. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i2.314>
- Kim, S., & Park, H. (2021). Work discipline and job performance in public institutions. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 43(2), 90–105. <https://doi.org/10.1080/23276665.2021.1891234>
- Lee, J., Kim, H., & Lee, S. (2021). Digital skills and performance efficiency. *Information Systems Frontiers*, 23(5), 1205–1218. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10123>
- Luthfi, M., Ismail, N. H., Solong, A., Maryati, & Dwiyantri, T. (2024). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Edu Research*, 5(1), 70–80. <https://doi.org/10.59065/jjssr.v4i2.163>
- Metris, & Priambodo, A. (2023). Literasi digital dan lingkungan kerja. *Bisman: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 719–735. <https://doi.org/10.36815/bisman.v6i3.2955>
- Muna, N. (2022). Disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ng, W. (2021). Digital literacy and education. *Educational Review*, 73(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.189123>
- Nurdyanto, S. D., Ismail, T., & Sapiri, M. (2024). Literasi digital dan kinerja UMKM. *Al-Buhuts*, 20(1), 62–102. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4718>
- Pulungan, E. R., Sabrina, R., & Datuk, B. (2024). Disiplin kerja dan kinerja ASN. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 174–192. <https://doi.org/10.22437/jdm.v9i2.16675>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Lingkungan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Rifaldi, M., Kamariyah, S., Pramudiana, I. D., Anwar, M. K., & Prahmana, K. A. (2025). Efektivitas absensi online terhadap disiplin kerja ASN. *Jurnal Moderat*, 11(2), 533–546. <https://doi.org/10.25157/moderat.v11i2.4568>
- Setyarini, N. D., Werang, B. R., & Ariawan, I. P. W. (2025). Literasi digital dan kinerja guru. *Journal of Education Action Research*, 9(2), 269–278. <https://doi.org/10.23887/jear.v9i2.92800>
- Singh, P., & Mishra, V. (2021). Work discipline and employee efficiency. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 55–70. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18000>
- Triyantara, H., & Rochman, S. (2022). Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Science*, 1(2), 75–83. <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>
- Venus, V., Nadia, F. N., Faiz, R., & Akbar. (2024). Literasi digital dan kinerja ASN. *International Journal of Social Science*, 6(1), 314–329. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i1.1014>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. <https://doi.org/10.57094/jim.v4i2.237>
- Widjajani, R. (2024). Work discipline and employee performance. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(4), 41–45. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2024.4.4>
- Zhang, Y., & Liu, X. (2020). Work discipline and organizational performance. *Journal of Business Research*, 112, 98–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.045>