

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**NYIMAS NADIAH**

**92219037**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang**

**Dipertahankan pada tanggal 1 September 2021 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

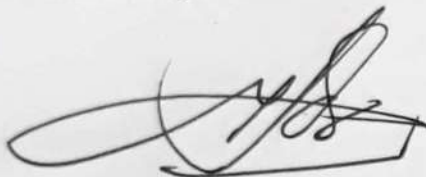
**NAMA : NYIMAS NADIAH**

**NIM : 92219037**

**Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji**

**Pada Tanggal : 1 September 2021**

**Pembimbing 1**



**Dr. H.M. IDRIS., S.E, M.Si  
NIDN/NBM : 0213106001/786010**

**Pembimbing 2**



**Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0213106902/790437**

**Mengetahui  
Ketua Program Studi**



**Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0213106902/790437**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

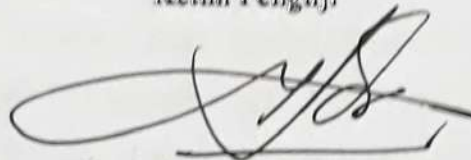
**NAMA : NYIMAS NADIAH**

**NIM : 92219037**

**Telah Disajikan dan Dipertahankan**

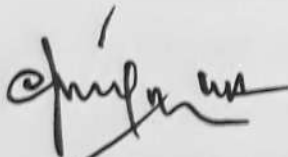
**Pada Tanggal : 1 September 2021**

**Ketua Penguji**



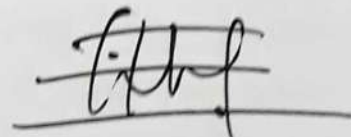
**Dr. H.M. Idris., S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0213106001/786010**

**Sekretaris**



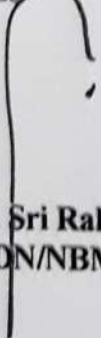
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si  
NIDN : 0211116203**

**Anggota I**



**Dr. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN: 0205026201**

**Anggota II**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M  
NIDN/NBM : 0206016702/790999**

**Anggota III**



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIDN/NBM: 0207046301/652717**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nyimas Nadiah  
NIM : 92219037  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi nilainya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan,



**Nyimas Nadiah**  
**92219037**

***The Effect of Training, Motivation and Work Discipline on Employee Performance  
at the Regional Secretariat of South Sumatera Province***

**Nyimas Nadiah**

Nyimas Nadiah (2021) *The Effect of Training, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Secretariat of South Sumatera Province. Thesis. Management Studies Program. Postgraduate Program. University of Muhammadiyah Palembang. Advisor (1) Dr. H.M. Idris, S.E.,M.Si, (2) Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training, motivation and work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of South Sumatera Province. The research method used is Associative Research, this type of research is seen from the level of explanation that explains the position of the variables studied. The variables are the influence of research (X1), motivation (X2), and discipline (X3) on employee performance (Y) at the Regional Secretariat of South Sumatera Province. The Population in this study amounted to 408 namely the ASN of the Regional Secretariat of South Sumatera Province. The Research sample amounted to 85 employees who became respondents. The sampling technique used the Stratified Random Sampling Method based on the status of the employee position at the regional secretariat of the South Sumatera Province in 2021. The Validity Test and Reliability Test stated that the research data was valid and reliable. The results of the estimation of the regression test data show that all the regression coefficients of the independent variables are positive on the dependent variable. The hypothesis states simultaneously for the independent variable and has a significant effect on the dependent variable.*

*Keywords : Training, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

**Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

**Nyimas Nadiah**

Nyimas Nadiah (2021)

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. H.M. Idris, S.E.,M.Si, (2) Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Asosiatif, jenis penelitian yang dilihat dari tingkat eksplanasi yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti. Adapun variabel tersebut adalah Pengaruh Penelitian (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 408 yaitu para ASN Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sampel Penelitian berjumlah 85 Pegawai yang menjadi Responden. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan Metode Stratified Random Sampling berdasarkan status jabatan pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021. Uji Validitas serta Uji Reliabilitas menyatakan bahwa data penelitian valid dan reliable. Hasil Estimasi Data Uji Regresi diketahui bahwa semua Koefisien Regresi Variabel Bebas bernilai Positif terhadap Variabel Dependen. Hipotesis menyatakan secara Simultan untuk variabel bebas dan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si Selaku Pembimbing I
5. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing II
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Seluruh Bapak/Ibu Staff Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Seluruh Rekan-rekan Angkatan 28 Pasca Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Palembang , September 2021  
Penulis

**Nyimas Nadiah**  
**92219037**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
PRAKATA .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii

### BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN .....	1
B. RUMUSAN MASALAH .....	12
C. TUJUAN PENELITIAN .....	12
D. KEGUNAAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	13

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN PUSTAKA .....	15
B. KERANGKA PEMIKIRAN .....	49
D. HIPOTESIS.....	54

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. OBJEK PENELITIAN.....	56
B. METODE PENELITIAN.....	56
C. OPERASIONAL VARIABEL .....	57
D. POPULASI DAN SAMPEL.....	57
E. METODE, INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA DAN JENIS DATA YANG DIGUNAKAN .....	59
F. INSTRUMEN PENELITIAN DAN UJI INSTRUMEN.....	60
G. METODE ANALISIS .....	62



**BAB IV METODOLOGI PENELITIAN**

**A. HASIL PENELITIAN..... 68**  
**B. PEMBAHASAN ..... 73**

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

**A. SIMPULAN ..... 94**  
**B. SARAN ..... 95**

**DAFTAR PUSTAKA ..... 96**

**LAMPIRAN**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara merupakan Aparatur Negara yang menjalankan semua kebijakan Pemerintah sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dalam rangka mengabdikan dan melayani kepentingan masyarakat luas sehingga terwujudnya masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsure perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam mencapai kesejahteraan pembangunan tentunya sebuah negara memiliki upaya untuk mengatur dan mengelola sumber daya aparatur dengan baik, secara khusus pegawai negara sipil menjadi sendi dan tulang punggung pemerintah

dalam mencapai tujuan negara. Namun, upaya tersebut perlu didukung dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan yang spesifik tersebut mengatur tentang administrasi kepegawaian, sanksi administratif, mencakup kewajiban dengan larangan, pembinaan jiwa korps, kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ketentuan Pasal 7 Ayat (1),(2),(3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagai berikut : (1) Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari : a) Hukuman Disiplin Ringan, b) Hukuman Disiplin Sedang, c) Hukuman Disiplin Berat, (2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari: a) Teguran Lisan, b) Teguran Tertulis, c) Pernyataan tidak puas secara tertulis, (3) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari : a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan c) Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, (4) Jenis Hukuman disiplin berat terdiri dari a) Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, c) Pembebasan dari jabatan, d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau pertumbuhannya. Pertahanan tersebut semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi dalam melaksanakan

program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (Kasmir, 2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan. Lewat pengembangan, perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dartha (2010:23) berpendapat bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu organisasi. Pendidikan pada hakikatnya merupakan upaya menyiapkan pegawai yang berkompentensi sesuai dengan keinginan organisasi. Pendidikan yang dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku tentu juga akan dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai.

Sebuah organisasi akan dapat bertahan dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Setiap organisasi ada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk menetapkan kinerja yang optimal diperlukan adanya pemberian pendidikan yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya pegawai yang bekerja terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya yang akhirnya akan bekerja sama pada satu lingkungan kerja yang sama. Maksud dari pengertian sebuah fungsi pendidikan yaitu dapat dirasakannya atau dimanfaatkannya hasil sebuah pendidikan.

Fungsi utama sebuah pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradapan yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain pendidikan berfungsi memanusiakan manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasan nya Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. (Handoko,2012)

Aspek yang berikutnya adalah pelatihan, setelah pegawai menyelesaikan pendidikan secara formal sebaiknya diikuti dengan pelatihan pegawai itu sendiri. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. (Handoko,2012). Pelatihan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan lebih baik, sehingga mereka

mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai,2005). Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2010:280). Sedangkan menurut Fajar (2013:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya BPSDMD merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian daerah. Dalam menjalankan suatu organisasi pemerintah dibutuhkan seseorang yang memiliki pendidikan dan kedisiplinan yang baik dalam operasional.

Pegawai masih memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan yang menunjang bidangnya masing-masing. Selain itu, masih ditemukan pegawai yang belum menyelesaikan studi strata satunya sehingga hal ini berdampak pada wawasan yang dimiliki. Salah satu contohnya adalah memahami peraturan perundang-undangan dan hal-hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

Pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawab. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap kinerjanya

terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktifitas yang di program untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasionalnya.

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut Menurut Busro (2020:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai



dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Busro: 2020:49)

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan, sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu, setiap pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang

tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. (Ardana, 2014:87)

Riyanda (2017:9) mengatakan bahwa disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya Suroyo (2016:6) menuturkan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang tidak disiplin saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang rendah dalam organisasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan maupun bagi para pegawai tersebut. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin,

tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan peraturan sehingga akan mengakibatkan terhadap capaian prestasi kerja pegawai. Fenomena yang terjadi sekarang ini setelah diberlakukannya Peraturan Gubernur Nomor 762/KPTS/BKD/2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dengan memberlakukan perhitungan berdasarkan Rekapitulasi Absensi Elektronik. Sehingga perhitungan prosentasi pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan tingkat kehadiran.

Salah satu dasar berkembangnya organisasi/perusahaan/institusi adalah dengan meningkatnya kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi/perusahaan/institusi. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang diperoleh tiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab nya demi kelangsungan suatu organisasi/perusahaan/institusi.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perludiupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja antara lain yang dibutuhkan dengan penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas atas keberhasilan.

Peneliti mengambil tema penelitian berdasarkan bahan pustaka dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian penulis untuk

menjadi referensi yang bermanfaat. Mamahit (2013), Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Koyongian, Dotulong (2015), penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Turera (2013), penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Raharjo dkk (2014), dari hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa membuktikan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pelatihan, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, instruktur pelatihan mempunyai pengaruh positif, metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, materi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena permasalahan Sekretariat Daerah Sumatera Selatan saat ini yaitu kinerja pegawai. Pencapaian hasil kerja, sebagian pegawai belum bekerja secara maksimal. Seharusnya satu pekerjaan bisa selesai satu hari, namun tidak selesai dan sampai dua hari. Masih rendahnya keahlian dalam menyelesaikan tugas. Menyelesaikan tugas masih secara bertele-tele. Kecepatan dalam pekerja, sebagian pegawai tidak tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai

membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja. seharusnya pegawai berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor.

Kerjasama antar pegawai di kantor ini sebagian masih belum terjalin. Pegawai tidak melakukan diskusi bidang tugas mereka untuk menghindari kesalahpahaman yang fatal. Belum menghargai pendapat pegawai lain dan masih rendah bersikap koeperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas. Prakarsa pegawai sebagian juga masih rendah menyelesaikan tugas menunggu arahan dari atasan. Penundaan pekerjaan, tergantung pegawai lain dan memanfaatkan jam istirahat tidak efektif dan efisien. Pegawai seharusnya mengutamakan tujuan kantor. Sebagian pegawai belum melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan sehingga tujuan sebagian belum tercapai di kantor Sekretariat DaerahProvinsi Sumatera Selatan.

Fenomena permasalahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan saat ini yaitu penerapan pelatihan. Kesempatan mengikuti studi lanjut belum terprogram di kantor ini. Pegawai belum ada program secara periodik berkesempatan mengikuti pendidikan S2, S3. Pegawai untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi seharusnya mengikuti diklat, seperti pelatihan *Training of Trainer* (TOT).

Sekretariat DaerahProvinsi Sumatera Selatan, juga mempunyai masalah dengan motivasi pegawai. Kebutuhan akan prestasi, mengerjakan tugas-tugas yang cukup sulit masih belum menjadi target pegawai. Pegawai belum berani mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik. Rendahnya tanggung jawab dan harus lebih baik dari pegawai lain belum tercipta.

Kebutuhan akan dominasi, atau mengkoordinir pegawai lain belum ada didiri pegawai. Peran aktif dalam kepemimpinan kelompok, untuk mengatur dan mengarahkan masih rendah. Kebutuhan afiliasi atau bekerja sama secara tim, memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan belum berjalan. Pegawai lebih menyukai mengerjakan pekerjaan sendiri, tidak terbuka dan sering berbincang-bincang tentang masalah diluar bisnis dengan pegawai lain.

Disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Sumatera Selatan ini juga menjadi fenomena. Usaha secara preventif sudah dilakukan oleh pimpinan kantor. Pegawai sebagian telah mendapatkan Sosialisasi aturan disiplin yang berlaku di institusinya. Pegawai sebagian belum mampu mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan. Pimpinan belum secara kontinu melakukan korektif. Sanksi tindakan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran yang dilakukan pegawai belum sepenuhnya dijalankan. Penegasan sanksi kepada pegawai belum memenuhi unsur keadilan.

Berdasarkan pengamatan di kantor inilah, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis membuat rumusan masalah yang akan dibahas dalam laporan ini adalah :

1. Adakah pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi Sumatera Selatan ?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi Sumatera Selatan ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi Sumatera Selatan ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, makatujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasikerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat membawa kegunaan sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan keilmuan khususnya mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja Pegawai.
- b. Secara praktis, untuk memberikan pertimbangan dan masukan bagi kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Sebagai bahan pustaka dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

- a. Sebagai bentuk referensi bagi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan untuk menciptakan sistem kinerja ASN yang berkualitas.
- b. Sebagai bentuk sumber dan bahan masukan kepada para penulis lain untuk ikut menggali potensi dan juga melakukan penelitian tentang produktivitas kinerja ASN.
- c. Sebagai sarana bahan pertimbangan untuk Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja ASN.
- d. Sebagai referensi berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Marlia. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-jurnal katalogis.
- Ade F, Haris Maupa, Idrus Taba,Hardiyono. 2020.*The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar*. HJBS Volume 2 DOI: <http://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2>.
- A.AnwarPrabuMangkunegara.2016.*ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan*.Bandung:PT.RemajaRosdakarya.
- Anwar Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Asnani, dkk.2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management I, 262-186.
- Ataunur, L & Ariyanto, E. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja KaryawanPT. Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis,16, 135-40.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dartha, I Ketut. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. Modernisasi, 6, 142-160
- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Paramedia Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Haryono, Sugeng. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi*. Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan,3, 261-274.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.

- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ikawati Lestari, Setyo Riyanto. 2020. *The Effect of Performance Allowances on Training, Work Discipline that Impacts Employee Performance at the Library and Information Services Center at the National Library of the Republic of Indonesia*. Volume 5, Issue 6, June–2020 International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:-2456-2165 IJISRT20JUN177www.ijisrt.com178 Mercu Buana University, Jakarta Indonesia
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Latan, Hengki. (2012). *Analisis Multivarriate Teknik dan Aplikasi Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mamahit, Rendry. 2013. *Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan*, Vol.1 No.4 Tahun 2013.
- Masie, Renaldi., Tewel, Bernad., & Sendow Greis. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Meisy, Jantje, & Rita. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. . Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (3).
- Moekijat. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Monawati, dkk. 2016. *Hubungan Kedisiplinan terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V di SD Negeri 10 Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1, 21-29.
- Muhammad Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Noor, dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1, 234-250.
- Novita, Dwi Indria. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013*. Jurnal Magister Manajemen, 1, 65-82.
- Nugraha, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali*. Ejournal katalogis. 4 (10).

- Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado..
- Priyatno. D. 2010. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Mengatasi dan Uji Statistik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Bersama.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kinerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara Di Manado*. ISSN:2303-1174 Jurnal EMBA. 1 (4).
- Ratnasari, M.D., & Sunuharyo, B.S. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 58, 210 – 218.
- Riama Katarina Hutagalung, Elvi Nadear Purba, Jhonson TungkirSilalahi, Anne Putri. 2020. *The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office*. Volume 5, Issue 8, August –2020 International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:-2456-2165 IJISRT Magister of Management Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBPPadang, Indonesia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, DIY.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Prilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Grafindo Persada.
- Rohman, Fatchur. 2016. *Kompetensi SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara*. Jeam, 15, 62-67
- Saputra, dkk. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma, 4, 1-9
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sekran, Uma. (2006). *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis* (ed. 4). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Siswoyo Haryonoa, Supardi Supardi and Udin Udina. 2020. *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia*. *Management Science Letters* 10 (2020) 2107–2112 Contents lists available at GrowingScienceManagement Science Letters homepage: [www.GrowingScience.com/msl](http://www.GrowingScience.com/msl) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia Universitas Persada Indonesia, Indonesia
- Soleha, Lilis, Karnita., & Endang Hadiat. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. 8 (2, pp:99-110).
- Sopar Sihar Imanuel Siagian. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 5, Mei 2015 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia)*
- Simamora. Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi Cetakan Ke-2 Jakarta: Rajawali Pers.
- Sulistiyani. Ambar T. Dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suprihanto. (1996). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta, Indonesia: Bina Aksara.
- Suroyo. 2016. *Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Parameter*, 2 , 1-195.
- Tejo,G,A & Machasin.2015. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Personil Bidang Humas Polda Riau*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7, 437-454
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*(ed. 4). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.