

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN
GUNUNG IBUL KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih



Oleh :

INDAH TRI WAHYUNI

2021110054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja
Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan
Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Disusun oleh

Nama : Indah Tri Wahyuni

NIM : 2021110054

Program Studi : Manajemen

Dibuat Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda

Tangan

1. Amandin, S.Pt.,M.M

Pembimbing I

02-07-2025



2. Herlina, S.Pd.,M.Pd

Pembimbing II

02-07-2025



Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN.020708802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Disusun oleh mahasiswa :

Nama : Indah Tri Wahyuni

NIM : 2021110054

Program Studi : Manajemen

Dibuat Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui

Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M

NIDN.020708802

Anggota Penguji II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NIDN.0220107905

Anggota Penguji III

Resi Marina, S.E., M.Si

NIDN.0226067702

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M

NIDN.020708802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul
**“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH”.**
Merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau
penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pendoman
penulisan skripsi. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi
apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap keaslian karya
say aini.

Prabumulih,

nyataan,


INDAH TRI WAHYUNI
NIM. 2021110054

ABSTRAK

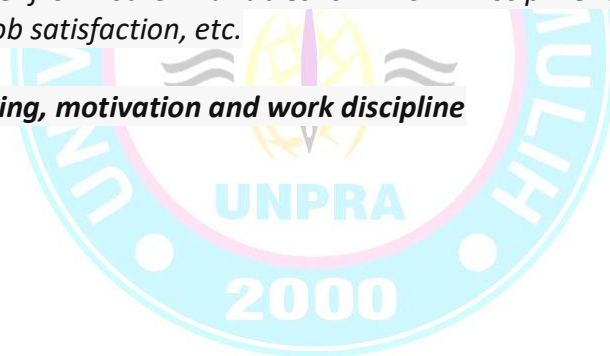
Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, jam kerja yang tidak beraturan, kurangnya motivasi membuat sering dijumpainya pegawai yang datang terlambat maupun pulang lebih awal, serta sikap ketidak perdulian dan rasa tanggung jawab yang kurang memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pelayanan masyarakat. Untuk menjamin disiplin kerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjalankan gaya kepemimpinan, Pelatihan dan memotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar "Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Teknik sampel yang digunakan metode sampling total dengan responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 1.735 dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 2.424. Sedangkan secara simultan (uji F) Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 22.621. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.599 menunjukkan Disiplin Kerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang diikuti oleh pegawai. Sisanya terdapat pengaruh dari variabel lain terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.401 seperti kompensasi, kepuasan kerja, dll.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

The low level of employee work discipline, irregular working hours, and lack of motivation often result in employees arriving late or leaving early, as well as an attitude of indifference and a lack of sense of responsibility that has a very big impact on public service. To ensure optimal employee work discipline, a leader who is able to carry out training and motivation is needed. This study aims to determine how big the "Influence of Training and motivation on employee work discipline at the Gunung Ibul Village Office, East Prabumulih District, Prabumulih City". This study uses a quantitative method. The data used in this study are primary data using a questionnaire as a data collection technique and data analysis using multiple linear regression analysis using the SPSS 25 program. The sample technique used is the total sampling method with 30 respondents. The results of the study show that partially (t-test) training (X1) has no effect on Work Discipline (Y) of 1,735 and Motivation (X2) has an effect on Work Discipline (Y) of 2,424. Meanwhile, simultaneously (F test) training (X1) and Motivation (X2) have a joint effect on Work Discipline (Y) of 22,621. The coefficient of determination (R^2) value of 0.599 shows the Work Discipline of employees at the Gunung Ibul Village Office, East Prabumulih District, Prabumulih City which is followed by employees. The rest has an influence from other variables on Work Discipline of 0.401 such as compensation, job satisfaction, etc.

Keywords: Training, motivation and work discipline



MOTTO

**"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah - lelah itu.
Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk
menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu
berjalan lancar. Tapi gelombang gelombang itu yang nanti bisa kau
ceritakan"**

PERSEMBAHAN

1. Pertama Persembahan ini untuk **DIRI SENDIRI**, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
2. Kedua Orang tua saya Terkhususnya Ibunda saya **SURATINI** orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya. Terimakasih untuk semua berkat doa sampai saya bisa dititik ini. Sehat selalu walau kita harus terpisah hiduplah lebih baik dengan keluarga kita masing-masing
3. **ENDAH SRIWULANDARI,S.Pd, ADETIA IRAWAN DWI PORBOPRABOWO**, saudara yang selalu membersamai meniti pahitnya kehidupan masa kelam itu, kini berhasil menjadi pengalaman kita menuntun

kita untuk belajar lebih ikhlas dan menerima kata kehilangan. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk kalian dan orang tua kita.

4. **WIHAN SAPUTRA**, Suamiku Tercinta yang selalu menemani saya dan selalu menjadi support system penulis pada hari ini yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi, terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi saya, terima kasih menjadi bagian perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini.
5. **MUHAMMAD SHAQUILLE RAHEEQ**, Anak laki-laki Pertamaku terimakasih sudah menyematkan gelar **IBU** untukku, ada banyak pengalaman yang engkau berikan dari mama mengandung sampai melahirkan, mulai dari jantungmu pertama kali berdetak, tendangan manja dari dalam perut, gelombang cinta per sekian detik semakin cepat, perasaan takut saat mendekati persalinan, khawatir engkau menangis, dan mama belum menjadi mama yang terbaik. Terimakasih sudah menerima mama **I LOVE YOU** Cinta Mama.
6. **IRA SUSANTI, RIRIN INE FLAZARIA, PUTRI DHELIA**, terima kasih selalu ada dalam keadaan senang, susah, maupun sedih. Memberikan semangat dan bantuan kepada saya dalam keadaan apapun. Terimakasih telah menjadi sahabat terbaik saya selama kuliah meski nyatanya kita akan berpisah demi mengejar kehidupan dan masa depan masing-masing.

7. Teman-teman saya **VIRGILIA KRISDIAN, YULI MEGA SARI, INKA PURNAMASARI**, dan orang-orang terdekat saya yang selalu ada dalam keadaan senang, susah, maupun sedih. Memberikan semangat dan bantuan kepada saya dalam keadaan apapun



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Amiin

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah dilibatkan dan memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah, dan Kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Haidir Wady, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih.
3. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih

4. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan FEB Universitas Prabumulih
5. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen FEB Universitas Prabumulih
6. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu penulis untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu penulis untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak/Ibu Dosen Prodi Manajemen FEB Universitas Prabumulih, yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Ani Farida,SH yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
10. Semua pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang telah banyak membantu dan mempermudah saya ketika melakukan penelitian di instansi tersebut.

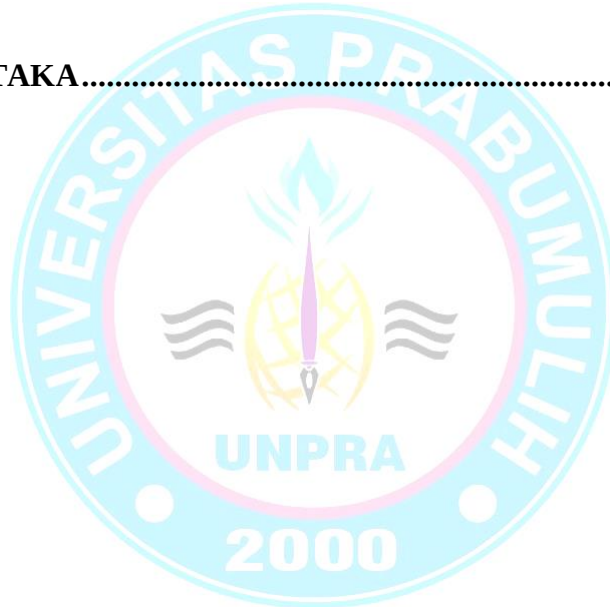
Prabumulih, November 2024

Indah Tri Wahyuni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32

3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Sumber Dan Jenis Data.....	34
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	34
3.6 Instrumen Penelitian	36
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.8 Teknik Analisis Data	37
3.9 Uji Hipotesis.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul.....	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan dalam mengemban tanggung jawab dan tugasnya. Hal ini membawa dampak yang sangat signifikan terhadap beban, tugas dan tanggung jawab pemerintah Daerah Otonom. Salah satu dampak yang telah dilakukan adalah penataan sistem pelayanan umum, sebagai tujuan utama dari undang-undang tersebut.

Pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran menyangkut proses belajar buat mendapatkan serta tingkatan keterampilan di luar sistem pembelajaran yang berlaku (Herwina, 2021). Pelatihan merupakan program yang dibuat untuk mengembangkan keahlian setiap individu, kelompok ataupun bersumber pada jenjang jabatan dalam organisasi atau industri. Menurut Ajabar, (2020) pelatihan (training) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Motivasi adalah suatu proses dimana pegawai didorong untuk melakukan suatu kegiatan (perilaku) karena mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan tersebut akan dapat melaksanakan tugas, apabila diberi perangsang sesuai dengan kebutuhan tertentu dari karyawan. Pada hakikatnya, tidak akan ada suatu motivasi, jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan atau kepuasan. Motivasi ialah salah

satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan tertentu di antara orang-orang yang bekerja sama. Semua individu memiliki emosi juga keinginan yang sangat mempengaruhi perilaku juga kemampuannya untuk mendorong perilaku. Pegawai memiliki perbedaan motivasi kerja antara pegawai satu dengan lainnya. Beberapa orang bekerja agar mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan, sementara yang lain bekerja sebab menginginkan kesuksesan. Oleh sebab itu, interpretasi motivasi bervariasi dari orang ke orang, tergantung pada situasi orang tersebut (Enny, 2019).

Disiplin kerja berarti mematuhi perintah baik secara individu maupun kolektif, juga mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan ketika diberikan perintah (Safrizal, 2021). Disiplin kerja ialah cara setiap pegawai mentaati instansi/pimpinan, atau cara pegawai menjalankan perintah instansi/pimpinan (selama bekerja) (Harras et al., 2020). Secara khusus dalam Khaeruman et al. (2021) tujuan disiplin kerja pegawai diantaranya, memastikan pegawai mematuhi seluruh peraturan juga kebijakan ketenagakerjaan, serta peraturan juga kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis juga tidak tertulis, juga menjalankan instruksi manajemen dengan tepat, pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya juga memberi pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dalam instansi berdasarkan pekerjaannya, pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya juga berdasarkan pekerjaannya, dapat memberi pelayanan yang maksimal kepada pemangku kepentingan tertentu yang berkepentingan dengan instansi, pegawai mampu memanfaatkan juga memelihara secara optimal sarana, prasarana, barang, juga jasa instansi, pegawai mampu berperilaku juga berpartisipasi berdasarkan

standar yang berlaku dalam instansi, pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek juga panjang, berdasarkan harapan instansi.

Dengan adanya dorongan serta pendekatan dapat menentukan sikap dan perasaan pegawai dalam produktifitas dan disiplin kerja yang berdampak pada suatu instansi. Dengan begitu Pelatihan dan Motivasi dapat memberikan dorongan serta pendekatan kepada sumber daya manusia atau pegawai di suatu instansi tersebut. Pada observasi awal di Kantor Kelurahan Gunung Ibul yang rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, jam kerja yang tidak beraturan, gaya kepemimpinan yang acuh serta kurangnya motivasi membuat sering dijumpainya pegawai yang datang terlambat maupun pulang lebih awal, serta sikap ketidak perdulian dan rasa tanggung jawab yang kurang memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pelayanan masyarakat. Untuk menjamin disiplin pegawai yang optimal sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu menjalani pelatihan, dan memotivasi.

Peranan pelatihan sangatlah menentukan dan mempengaruhi motivasi pegawai agar terdorong nalurinya untuk berbuat dan bekerja dengan prestasi yang tinggi. Untuk menggerakkan bawahannya. Pemimpin harus dapat memposisikan dirinya sebagai motivator yaitu harus mampu mendorong atau mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara optimal. Dalam kaitan ini pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur, serta mampu memotivasi, setiap pegawai untuk tetap disiplin dalam pekerjaannya. Karena tidak

ada manusia yang mempunyai persamaan dan perbedaan yang mutlak satu sama lain tetapi didalam.

Instansi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus mencapai tujuan. Masih terdapat kekurangan improvisasi dalam memberikan motivasi untuk tingkat kedisiplin pegawai, seharusnya pemimpin berinteraksi langsung dengan pegawai, memberikan semangat kepada pegawai, menghargai pendapat, masukan yang diberikan pegawai, serta memberikan contoh sikap disiplin dengan mendengarkan apa yang menjadi kendala mereka dalam mematuhi jam kerja dan disiplin kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini :

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih?

3. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen terutama sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Pelatihan Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

1.4.2 Manfaat Praktis :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan masukan yang dapat di jadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau referensi bagi Mahasiswa terhadap penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, memberikan pemaparan terkait penelitian terdahulu, dan memberikan gambar kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan instrumen penelitian sebagai metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk hasil analisis dan pembahasan berdasarkan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021). Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022). Pelatihan menurut (Mon & Mulyadi, 2021) merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2020:44), Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.1.1.1 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Donni (2019:176), diantaranya:

1. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber 12 daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier.

2.1.1.2 Manfaat Pelatihan

Adapun manfaat pelatihan menurut Menurut Lijan (2019:178), diantaranya :

1. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan

2. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
3. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan keterampilan komunikasi dan sikap
4. Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan. Membangun kohesivitas kelompok ketrampilan interaksi, memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
5. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif

2.1.1.3 Faktor-faktor Pelatihan

Menurut Vemmy et.al (2021: 57) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi persyaratan pelatihan yang meliputi:

1. Perubahan staf, semakin banyaknya tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian pekerjaan dan pelatihan untuk pengenalan.
2. Perubahan teknologi, sistem dan proses baru akan membutuhkan staf yang benar-benar terlatih dibidangnya, banyak sistem komputer baru yang gagal bukan karena alasan teknis, tetapi karena staf belum terlatih bagaimana harus menggunakannya.
3. Perubahan pekerjaan, pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama perubahan pada perusahaan itu sendiri, dan karyawan harus dilatih untuk beradaptasi.

4. Perubahan peraturan hukum, perubahan dibidang hukum atau peraturan pemerintah seringkali harus melakukan adaptasi terhadap sistem dan pendekatan baru, dan berpengaruh pada hukum ketenagakerjaan.
5. Perkembangan ekonomi, pada masa resesi, perusahaan sangat berkepentingan mengurangi biaya pengeluaran dan memaksimalkan produktivitas, yang artinya memiliki staf yang lebih terlatih dan mempunyai sejumlah keahlian sehingga mereka dapat digunakan secara fleksibel dalam perusahaan.
6. Pola baru pekerjaan, peningkatan pekerjaan yang berpusat dirumah, contohnya membuat perusahaan dan pekerjaannya lebih fleksibel, tetapi memerlukan pendekatan-pendekatan yang berbeda dengan pekerjaan yang berpusat dikantor, dan mungkin saja menyebabkan kebutuhan akan keahlian yang baru.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2019:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

20 Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi Adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang yang ikut membentuk watak dan kepercayaan kehadiran pengaruh terutama pada motivasi akan memberikan ransangan kepada pegawai untuk mengarahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan disiplin yang maksimal serta mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Pernyataan yang dikemukakan oleh Winata (2020) bahwa motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut. Motivasi ialah salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan tertentu di antara orang-orang yang bekerja sama. Semua individu memiliki emosi juga keinginan yang sangat mempengaruhi perilaku juga kemampuannya untuk mendorong perilaku. Pegawai memiliki perbedaan motivasi kerja antara pegawai satu dengan lainnya. Beberapa orang bekerja agar mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan, sementara yang lain bekerja sebab

menginginkan kesuksesan. Oleh sebab itu, interpretasi motivasi bervariasi dari orang ke orang, tergantung pada situasi orang tersebut (Enny, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2020), diantaranya yaitu :

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tujuan utama dari motivasi kerja adalah untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Mencapai Tujuan Organisasi

Motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan memotivasi karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa semua pihak bekerja menuju tujuan yang sama, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

3. Memperbaiki Kepuasan Kerja

Motivasi juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan terinspirasi, mereka akan merasa lebih puas

dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini berujung pada loyalitas dan pengurangan turnover.

4. Meningkatkan Semangat dan Dedikasi

Tujuan motivasi lainnya adalah untuk meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

5. Menumbuhkan Rasa Tanggung Jawab

Motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih cenderung merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dan berusaha untuk mencapai standar yang lebih tinggi.

6. Mengurangi Stres dan Ketidakpuasan

Salah satu tujuan motivasi adalah untuk mengurangi stres dan ketidakpuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, karyawan dapat lebih mudah mengatasi tekanan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi kerja menurut Hasibuan (2020), diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan Semangat dan Prestasi Kerja

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Karyawan yang termotivasi akan lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang berdampak langsung pada produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi menjadi salah satu hasil utama dari motivasi kerja yang baik.

3. Memperbaiki Hubungan Antar Sesama Karyawan

Motivasi yang tinggi di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperbaiki hubungan antar sesama karyawan. Hubungan yang harmonis ini penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kerjasama tim.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

5. Mengurangi Absensi dan Turnover

Motivasi yang kuat dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih cenderung untuk hadir tepat waktu dan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang.

6. Meningkatkan Kreativitas dan Inovasi

Motivasi mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan mencari solusi

inovatif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Kreativitas yang tinggi sangat penting bagi perkembangan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Prabu Mangkunegara (2020: 104) pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi 2 faktor, yaitu:

Faktor Intrinsik

Faktor Intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya :

1. Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.
3. Tanggung jawab Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang

telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

4. Pengembangan potensi individu (advancement) Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

3. Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan Fisik yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman

bagi karyawannya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai

4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta di hargai oleh karyawan lainnya dan keinginan karyawan yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2019) Manajer menggunakan disiplin di tempat kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan anggota staf sehingga siap menghadapi keadaan darurat apa pun. Disiplin juga bertindak sebagai katalisator untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan staf terhadap semua norma bisnis dan sosial yang relevan. Disiplin kerja pegawai fokus pada tindakan atau tindakan pegawai untuk mematuhi peraturan instansi (Sadat et al., 2020). Disiplin fokus pada kesadaran juga kemauan individu untuk mematuhi peraturan instansi juga norma sosial yang berlaku (Safrizal, 2021). Disiplin kerja berarti mematuhi perintah baik

secara individu maupun kolektif, juga mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan ketika diberikan perintah (Safrizal, 2021). Disiplin kerja ialah cara setiap pegawai mentaati instansi/pimpinan, atau cara pegawai menjalankan perintah instansi/pimpinan (selama bekerja) (Harras et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi

2.1.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Berikut adalah beberapa tujuan disiplin kerja menurut Sugiyono (2021):

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan bahwa mereka mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan bertanggung jawab.

2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Teratur

Dengan adanya disiplin kerja, tercipta suasana kerja yang teratur dan harmonis. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

3. Mengurangi Ketidakhadiran dan Keterlambatan

Salah satu tujuan disiplin kerja adalah untuk mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan. Dengan disiplin yang baik, karyawan lebih cenderung hadir

tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang ditentukan, sehingga mengurangi gangguan dalam operasional organisasi.

4. Meningkatkan Tanggung Jawab

Disiplin kerja juga bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan lebih berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik.

5. Mencapai Tujuan Organisasi

Disiplin kerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena karyawan akan bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan. Disiplin membantu memastikan bahwa semua elemen dalam organisasi beroperasi dengan cara yang efisien dan produktif.

2.1.3.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sugiyono (2021) manfaat disiplin kerja yaitu :

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih terstruktur dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Teratur

Dengan disiplin yang baik, semua kegiatan dalam organisasi dapat berjalan lebih teratur. Ketertiban ini membantu karyawan untuk fokus pada tugas mereka, mengurangi gangguan, dan meminimalkan kesalahan atau kekeliruan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang teratur dan penuh disiplin cenderung merasa lebih puas karena ada kepastian dalam proses kerja dan hubungan antar rekan kerja.

4. Mengurangi Absensi dan Keterlambatan

Salah satu manfaat disiplin kerja yang paling nyata adalah pengurangan absensi dan keterlambatan. Karyawan yang disiplin lebih cenderung untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tugas mereka tanpa sering absen atau terlambat.

5. Meningkatkan Tanggung Jawab

Disiplin kerja berperan penting dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.

6. Meningkatkan Hubungan Kerja

Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan hubungan antar sesama karyawan. Ketika semua orang bekerja dengan disiplin, interaksi antar tim menjadi lebih lancar dan efektif, menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis.

7. Mendorong Pencapaian Tujuan Organisasi

Disiplin kerja yang kuat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Ketika setiap individu mematuhi aturan dan bekerja dengan

tekun, tujuan jangka panjang organisasi dapat dicapai lebih cepat dan lebih terorganisir.

2.1.3.3 Faktor - faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja para karyawan, tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal.

2. Teladanan pemimpin

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja para karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka disiplin kerja akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja para karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir

di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin para karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan antar kemanusiaan

Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan yaitu adanya kejelasan tujuan yang ingin dicapai serta ditetapkan secara ideal dan terdapat sensasi yang menantang bagi kemampuan karyawan. yang mana hal ini tujuan yang akan dibebankan kepada karyawan itu harus sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan yaitu berarti pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya seperti: disiplin, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Karena jika pemimpinnya baik dapat menjadi teladan bagi bawahannya, begitupun sebaliknya jika pemimpinnya mencerminkan yang tidak baik bawahannya pun juga bersikap tidak baik.

3. Keadilan

Keadilan dalam ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena adanya ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lain. Adanya keadilan dapat membuat terciptanya kedisiplinan karyawan.

4. Waskat

Waskat berarti adanya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya agar pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan.

5. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yaitu adanya hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai, saling mengingatkan tugasnya masing-masing dengan begitu kedisiplinan dapat tercipta.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Pegawai sudah ada yang meneliti sebelumnya, dan secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	2019	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Pt Bank Tabunga Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar Oleh Ida Ayu Putu Septy Diantari dan Ni Made Yuniari	hasil penelitian ini ialah semakin efektif Pelatihan yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin dan memberikan arahan maka disiplin kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) tbk pun akan meningkat, begitu juga jika motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero), tbk Cabang Denpasar
2.	2019	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Gaya Dan Kerja Kinerja Karyawan Oleh Wandra Agus Cahyono Djahmur Gunawan Nurtjahjono Hamid eko	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang. 3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang
3.	2019	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado) Oleh Bryan Johannes Tampi 1. Secara umum hasil analisis statistic dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel Pelatihan dan motivasi. 2. Persamaan regresi berganda yang didapatkan adalah $Y = 4,240 + 0,270X_1 + 0,542 X_2$. 3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,098 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,043 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh telah nilai thitung sebesar 3,909 dengan taraf signifikansi hasil Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014 18 sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 5. Berdasarkan hasil yang didapat, Hubungan antara variabel X (Pelatihan Dan Motivasi)) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,798$. 6. Besarnya pengaruh variabel X (Pelatihan dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R^2 di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh Variabel lain dari luar variable yang diteliti dalam penelitian ini.

4.	2021	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda Di Kementerian Pemuda Dan Olahraga Oleh Rahayu dan Henny Delisda Nasution	Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	2022	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan Pada Kerja Pandawa All Suite Hotel Umalas, Bandung Oleh Kade Pande Dimas Prastya Dan I Made Sunata	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta unstandardized variabel Pelatihan sebesar 0,064 dan nilai (sig.) t sebesar 0,015. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta unstandardized variabel Pelatihan sebesar 0,597 dan nilai (sig.) t sebesar 0,000. 3. Motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja karyawan Pandawa All Suite Hotel Umalas, Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta standardized variabel motivasi (0,958) lebih besar daripada nilai koefisien betas tandardized variabel Pelatihan (0,098)

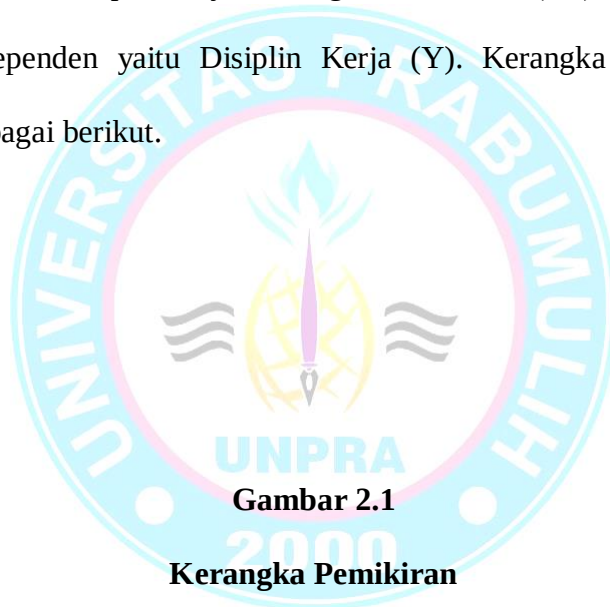
Sumber : Data Peneliti terdahulu yang dikelola oleh peneliti tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020:95) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Maka secara teoritis harus dijelaskan antar variabel independen dengan dependen.

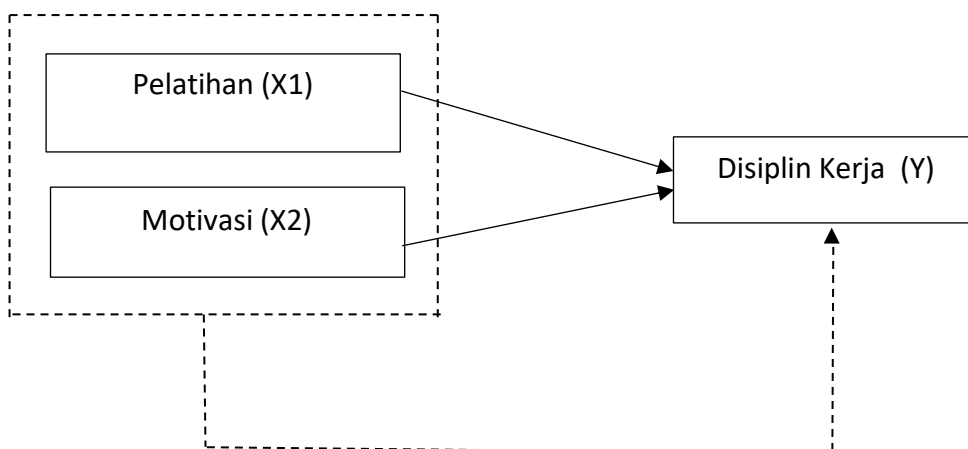
Kerangka pemikiran ini dibuat untuk mempermudah penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan.

Untuk memperjelas jalannya penelitian yang akan dilaksanakan, maka perlu menyusun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat berupa skema sederhana yang menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian. Kerangka pemikiran ini menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan satu variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y). Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar :

—————→ = Pengaruh Secara Parsial

-----→ = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019) menyatakan bahwa, hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₀ Diduga variabel X baik secara parsial maupun secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- H₁ Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timmur Kota Prabumulih.
- H₂ Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.
- H₃ Diduga Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2021) Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan dapat diulang, sehingga cocok digunakan untuk pembuktian konfirmasi. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan software SPSS untuk mengukur variabel dengan cara memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kelurahan Gunung Ibul yang beralamat di Jl. Sumatera No.01 Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan oktober 2024 hingga selesai sampai dengan maret 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:80).

Adapun populasi dalam penelitian ini ialah Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul yang berjumlah sebanyak 30 Orang.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih dengan total keseluruhan yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Non ASN sebanyak 30 pegawai, dengan rincian populasi sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul		
NO	Pegawai	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	
	- Pegawai Negeri Sipil (PNS)	15
	- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	1
2	Pegawai Harian Lepas (PHL)	14
	Total	30

Sumber : Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur, Tahun 2024

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022:84). Teknik pengambilan sampel yang digunakannya itu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 pegawai.

Menurut Arikunto (2021), Teknik sampling Jenuh yaitu cara pemilihan sampel jika seluruh populasi dijadikan sampel dapat disebut dengan sensus. Apabila total populasi tidak lebih dari 100 orang seluruh sampel harus digunakan, namun jika total populasi melebihi 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya.

3.4 Sumber Dan Jenis Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan mendapat hasil dari penelitian tersebut.

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194), "Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media mengumpulkan data yang terdiri dari pertanyaan/pernyataan tentang identitas responden dan tentang variabel yang diteliti.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194), "data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dll)".

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel independent yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang

mempengaruhi variabel dependent, baik yang startegis positif maupun yang negatif.

Variabel independent dalam penelitian ini yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2)

Menurut Sugiyono (2021), Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Hakikat sebuah masalah terlibat mengenai berbagai variabel dependet yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi varibel dependen adalah: Disiplin Kerja (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Kuesioner
Pelatihan (X_1) Menurut Gibson (2019)	Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas tertentu agar lebih efektif dalam pekerjaan mereka	1. Peningkatan Keterampilan	1-2
		2. Peningkatan Kinerja Kerja	3-4
		3. Penerapan Pengetahuan dan Keterampilan	5-6
		4. Kepuasan Peserta	7-8
		5. Motivasi dan Komitmen	9-10
Motivasi (X_2) Menurut Syaifuddin (2019)	Motivasi Kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan	1. Kinerja	1-2
		2. Penghargaan	3-4
		3. Tantangan dan tanggung jawab	5-6
		4. Pengembangan	7-8
		5. Ketertiban dan kesempatan	9-10
Disiplin Kerja (Y) Menurut Jepry & Mardika dalam jurnal (Diah	Disiplin Kerja adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan	1. Frekuensi Kehadiran	1-2
		2. Tingkat Kewaspadaan	3-4
		3. Ketaatan pada standar kerja	5-6

pranitasari & Khusnul Khotimah)	4. Ketaatan pada peraturan kerja	7-8
	5. Motivasi	9-10

Sumber data yang diolah peneliti Tahun 2024

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2021) Instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Yaitu suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2021), skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju Diberi Bobot 1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang di harapkan dari responden.

2. Dokumetasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik itu dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan

memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Peneliti akan mengelolah data yang di dapat dengan teknik analisis. Menurut Sugiyono (2021), untuk menafsirkan dan menganalisis data yang dapat digunakan dua metode analisis, yaitu:

1. Analisi kuantitatif

Adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Analisi kualitatif

Adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawanya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagian instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisi data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Teknik analisis data yang digunakan peneliti ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan software SPSS 25 untuk mengukur variabel dengan cara memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

3.8.1 Uji Instrumen

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas yang digunakan dengan menggunakan uji faktor atau r kritis, syarat yang digunakan adalah pearson correlation lebih besar dari r kritis 0,5 jika kurang dari 0,5 maka poin instrumen r correlationnya dianggap gugur atau tidak dipakai. Standar uji validitas menggunakan angka 0,3, jika variabel dibawah poin tersebut maka variabel tidak valid.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh.: mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran angka konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid. Untuk menguji reliabilitas di gunakan teknik croanchach alpa $> 0,60$.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2019:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi persyaratan utama dalam analisis parametrik, seperti regresi dan anova. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid. Dalam SPSS metode uji normalitas dapat dilakukan salah satu dengan pendekatan uji one sample kolmogorov smirnow, dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam suatu model. Kemiripan variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar satu variabel dan variabel independen lainnya. Selain itu, deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses mengambil kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai Variance

Inflation Factor (VIF). Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.1 maka model dikatakan besar dari multikolinearitas.

3.8.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 maka sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan setelah hasil pengujian menunjukan skala interval. Regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau Variabel yang di pengaruhi (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien perubahan variabel X terhadap Y

X = Variabel bebas (X_1 Pelatihan , X_2 Motivasi)

E = Error Tingkat Kesalahan

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0, 5$) Dimana:

- $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y . dan signifikan $0, 00 \leq 0, 05$
- $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y . dan signifikan $> 0,005$

3.9.2. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) adalah suatu analisis untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya, dalam melakukan pengujian pengaruh simultan ini, hal pertama yang dilakukan adalah dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul

$H_1 : b_1, b_2, \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pelatihan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul

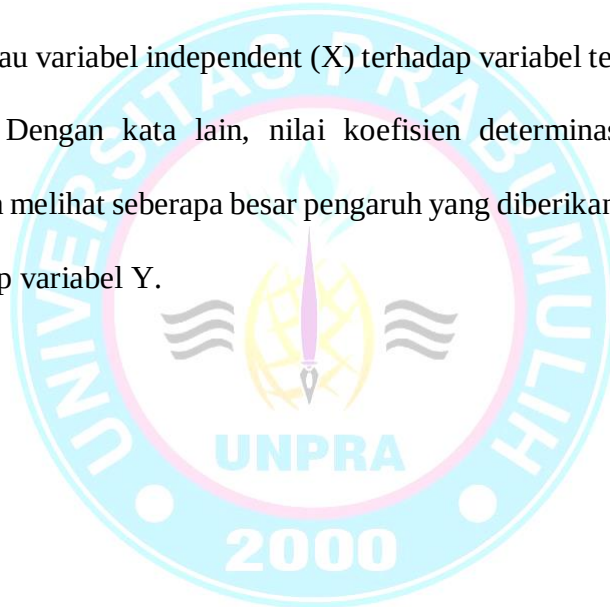
b. Kriteria penerimaan atau penolakan H_0

H_0 diterima apabila $F_{\text{signifikan}} > 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{signifikan}} < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dikatakan sebagai pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Instansi

4.1.1 Profil Instansi

Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih adalah sebuah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Kota Prabumulih. Kantor Kelurahan Gunung Ibul beralamat di Jalan Sumatera RT.06 RW.005 Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih yang dikepalai oleh seorang Lurah yang berada di bawah tanggung jawab Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih adalah membantu Walikota Prabumulih dalam penyelenggaraan pemerintah dengan visi “ *Mewujudkan Pelayanan Prima, pelayanan yang baik,rama,tertib dan nyaman*”

4.1.2. Pendekatan Penelitian

Dalam mewujudkan visi misinya, Kantor Kelurahan Gunung Ibul di bantu oleh 73 perangkat RT dan 9 perangkat RW, untuk menjalankan sebagai tugasnya yaitu di Kantor Kelurahan Gunung Ibul sesuai dengan Perwako No 20 Tahun 2020 tentang pembentukan Rukun Warga dan Rukun Tetangga Kelurahan Gunung Ibul.

Untuk menunjang pelaksanaan Pemerintahan Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih dibantu aparatur pemerintahan atau perangkat Kelurahan yang berjumlah 30 orang. yang terbagi di beberapa bidang yang terdiri dari:

1. Lurah

Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat

2. Perangkat Kelurahan

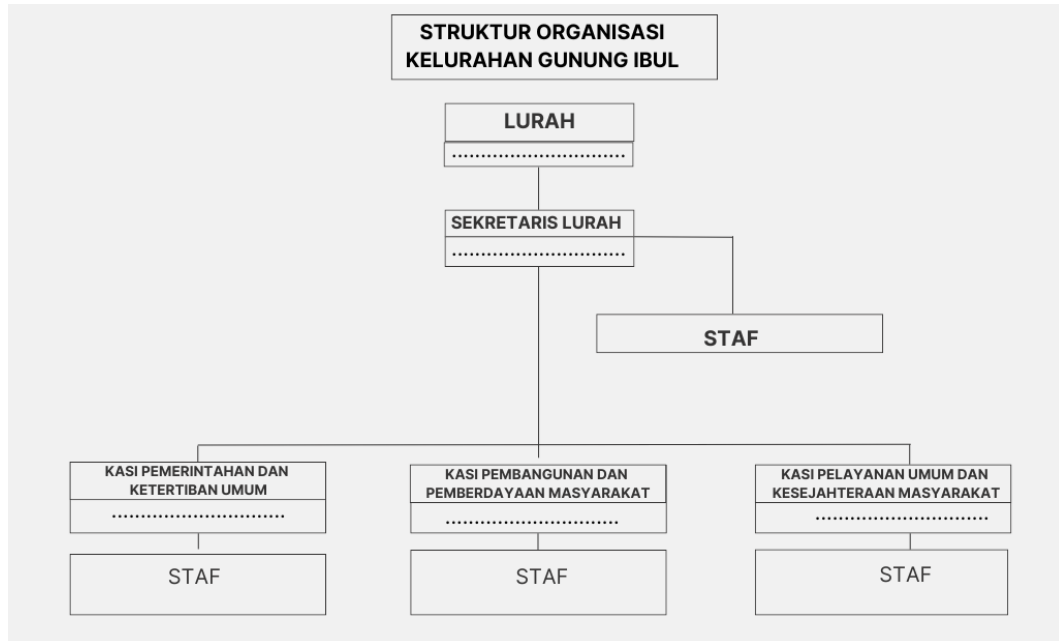
a. Sekretaris Lurah

Kedudukan dari Sekretaris Kelurahan yaitu sebagai staf pembantu Lurah dan pemimpin Sekretariat kelurahan sendiri. Tugasnya yaitu menjalankan administrasi Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan desa serta memberikan pelayanan administrasi kepada lurah. Sekrerteraris Lurah dibantu berberapa staf administrasi

b. Kepala Seksi

Kedudukan kepala seksi yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris Kelurahan dalam bidang tugasnya. Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan-kegiatan Sekretaris Lurah dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala Seksi di Kelurahan Gunung Ibul ada 3 yaitu, Kepala Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial tiap bidang atau tiap seksi dibantu oleh berberapa staf administrasi perkantoran adapun Struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kelurahan Gunung Ibul



4.1.2.1 Tugas dan Fungsi Lurah

Dalam menjalankan tugas di Pemerintah Kelurahan seorang lurah mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai Lurah adapun tugas dan fungsi seorang Lurah sebagai berikut:

1. Menyusun Program kerja di tingkat Kelurahan;
2. Menyusun anggaran belanja Kelurahan;
3. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang - undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang berlaku ;
4. Melaksanakan koordinasi dengan Kasi pada unit Kerja maupun SKPD/Instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya;
5. Mengatur dan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan;

6. Menyelenggarakan ketatatusahaan kelurahan dalam menunjang kinerja organisasi ;
7. Meyelenggarakan pelayanan umum kepada mayarakat sesuai peraturan yang berlaku ;
8. Menyelenggarakan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum untuk menunjang kegiatan masyarakat;
9. Menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan, kesejahteraan rakyat, pembinaan ketentraman dan ketertiban, serta ekonomi pembangunan dan pemeberdayaan masyarakat;
10. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
11. Memberikan penilaian dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai;
12. Memberikan saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan;

4.1.2.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris Lurah

Sebagai sekretaris lurah memiliki tugas dan fungsi adapun tugas dan fungsi sekretaris Lurah sebagai berikut :

1. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan kesekretariatan;
2. Menyusun rencana anggaran belanja kesekretariatan;
3. Menghimpun dan mempelajari petunjuk teknis, peraturan perundang - undangan yang berlaku yang berhubungan dengan bidang tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja;
4. Melaksanakan koordinasi dengan seksi-seksi pada unit kerja maupun SKPD/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;

5. Mengatur dan mendistribusikan pekerjaan kepada bawahan ;
6. Menyediakan pelaksanaan tugas inventarisasi data kesekretariatan;
7. Melaksanakan ketatausahaan guna tertib administrasi;
8. Melaksanakan urusan umum, kepegawaian, keuangan untuk terwujudnya tertib administrasi;
9. Memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
10. Memberikan penilaian dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai
11. Memberikan saran, saran pendapat dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya;
12. Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan kepada atasan; dan
13. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.2.3 Tugas dan Fungsi Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum

Pada Seksi Pemerintahan tugas dan fungsi seorang kepala seksi adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penegendalian di bidang pemerintahan dan ketertiban umum;
2. Penyusunan mencatat, menyampaikan penagihan dan pelaporan PBB;
3. Penyusunan pelaksanaan administrasi pertanahan;
4. Menyusun administrasi Pajak Bumi dan bangunan;
5. Menyusun pengumpulan, pengelolaan dan mengevaluasi data bidang ketertiban umum;
6. Pelayanan pembuatan SKBD, Izin Keramaian, Ketentraman dan Ketertiban .
7. Penyusunan pengawasan perizinan kegiatan masyarakat

8. Penyusunan pembinaan ketertiban umum dan membantu kegiatan Pemilu dan Linmas.
9. Penyusunan pengawasan pelaksanaan pemberian bantuan bencana alam;
10. Penyusunan pencatatan, menghimpun dan melaporkan kegiatan sosial terutama yang berhubungan dengan LSM, Parpol dan Kegiatan Politik lainnya; dan
11. Mengerjakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2.4 Tugas dan Fungsi Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat.

Pada Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat tugas dan fungsi yang harus dijalankan sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan dan pengendalian di bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat;
2. Penyusunan dan mempersiapkan daftar usulan rencana proyek pembangunan di Kelurahan
3. Penyusunan, pelaksanaan Musrembang kelurahan;
4. Penyusunan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan alokasi dana DPD/K (mulai menyusun DURK sampai penyelesaian proyek);
5. Penyusunan dan pencatatan pengisian profil Kelurahan dan Monografi Kelurahan;
6. Pemberian pelayanan pembuatan izin mendirikan bangunan (IMB);
7. Penyusunan, pencatatan, mengikuti dan melaporkan perkembangan keadaan perekonomian, perkoprasian, perdagangan, pertanian, dan perindustrian.

8. Pemberian pelayanan pembuatan SITU;

4.1.2.5 Tugas dan Fungsi Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

Yang terakhir adalah tugas dan fungsi seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial yang harus dijalankan sebagai berikut :

1. Penyusunan perencanaan-perencanaan dan penengendalian di bidang pelayanan umum dan kesejahteraan sosial;
2. Penyusunan kegiatan pencatatan dan pelaporan bencana alam, bantuan sosial, pendidikan, olahraga dan lain -lain;
3. Penyusunan inventarisasi Tunawisma, Tuna susila, Penyandang Cacat, Yatim Piatu, Narapidana dan lain-lain;
4. Penyusunan kegiatan dan perkembangan keagamaan, hari besar islam;
5. Pelayanan kepada masyarakat dalam hal pembuatan surat keterangan untuk menikah (N1 s.d N6);
6. Penyusunan bahan rumusan pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah Desa/kelurahan
7. Penyusunan pencatatan dan pelaporan dibidang sosial meliputi rehabilitasi penderita cacat, tuna susila, suasana sosial, PMI

4.2 Deskripsi Responden

Responden dari penelitian ini adalah masyarakat yang berurusan di Kantor Kelurahan Gunung Ibul yang berjumlah 30 orang. Peneliti menguraikan deskripsi responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian Masyarakat yang berjumlah 30 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan

usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
20 tahun-30 tahun	20	60
31 tahun - 40 tahun	5	20
> 40 tahun	5	20
JUMLAH	30	100

Sumber : Pendataan Bulan Maret-April 2025

Berdasarkan table 4.2 di atas responden dengan usia 20-30 tahun dengan Tingkat persentase 60% atau sebanyak 20 orang. Untuk pegawai dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan Tingkat persentase 20%, sedangkan pegawai dengan usia > 40 tahun sebanyak 5 orang dengan Tingkat persentase 20%, hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia dari 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan karena pada usia 20-30 tahun pegawai tergolong produktif untuk bekerja.

4.2.2 Deskripsi berdasarkan Jenis kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

USIA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE (%)
Laki-laki	10	30
Perempuan	20	70
JUMLAH	30	100

Sumber : Pendataan Bulan Maret-April 2025

Berdasarkan dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan Perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai Perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data tersebut di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi Perempuan sebanyak 20 orang dengan Tingkat persentase 70% dan pegawai laki-laki sebanyak 10 orang dengan Tingkat persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perempuan lebih dominan untuk bekerja.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.4

Pendidikan Terakhir	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
SMA	19	63
DIII	2	8
S1	8	27
S2	1	2
Total	30	100

Sumber : Pendataan Bulan Maret-April 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 yaitu berdasarkan Pendidikan pegawai memiliki Pendidikan SMA sebanyak 19 orang dengan Tingkat persentase 63%, DIII Sebanyak 2 orang Tingkat persentase 10%, Pendidikan S1 sebanyak 8 orang

dengan Tingkat persentase 27%, S2 sebanyak 1 orang, dengan Tingkat persentase 2%. Responden didominasi Tingkat Pendidikan terakhir. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur mempunyai Tingkat Pendidikan terakhir sebagai SMA.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan dan membandingkan nilai r_{hitung} yang ditemukan dengan nilai r_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah sample (n) = 30 dan besarnya *degree free* dapat dihitung ($n - k$) = $30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{tabel} = 0.361$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (diterima).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu Variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validasi Pelatihan (x_1)

No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P1	0.504	0.361	Valid
P2	0.587	0.361	Valid
P3	0.566	0.361	Valid
P4	0.769	0.361	Valid
P5	0.560	0.361	Valid
P6	0.629	0.361	Valid

P7	0.560	0.361	Valid
P8	0.587	0.361	Valid
P9	0.635	0.361	Valid
P10	0.636	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan pada table 4.5 variabel independent Pelatihan (X_1),
menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat
bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan Tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validasi Motivasi (X_2)

No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P1	0.782	0.361	Valid
P2	0.458	0.361	Valid
P3	0.576	0.361	Valid
P4	0.508	0.361	Valid
P5	0.513	0.361	Valid
P6	0.782	0.361	Valid
P7	0.406	0.361	Valid
P8	0.587	0.361	Valid
P9	0.635	0.361	Valid
P10	0.636	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 4.6 variabel independent Motivasi (X_2),
menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat
bahwa nilai *person correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ tingkat signifiksn 5%

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (Y)

No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
P1	0.622	0.361	Valid

P2	0.462	0.361	Valid
P3	0.598	0.361	Valid
P4	0.594	0.361	Valid
P5	0.622	0.361	Valid
P6	0.622	0.361	Valid
P7	0.563	0.361	Valid
P8	0.424	0.361	Valid
P9	0.460	0.361	Valid
P10	0.404	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 4.7 variabel dependen Disiplin Kerja (Y), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu variabel agar dapat dipercaya atau diandalkan. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Jika $r_{alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dikatakan reliable. Perhitungan dengann menggunakan program SPSS 25, diatas Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (Y).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach-alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,908	>0,6	<i>Reliable</i>
Motivasi (X ₂)	0,792	>0,6	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (Y)	0,638	>0,6	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa r_{α} dari semua variable adalah positif dan lebih besar dari *Cronbach / Alpha* > 0.6 yaitu Pelatihan (X₁) sebesar 0.908, Motivasi (X₂) sebesar 0.792, dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.638. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan reliable (handal).

4.4 Analisis Hasil Penelitian

4.4.1 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model regresi penelitian ini diuji dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan agar interpretasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik, asumsi-asumsi yang digunakan adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual (disturbance) dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan analisis One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Aturan yang digunakan untuk menguji kenormalan residual adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tidak signifikan pada tingkat 5%, maka residul berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07412644
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.093
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data peneliti hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

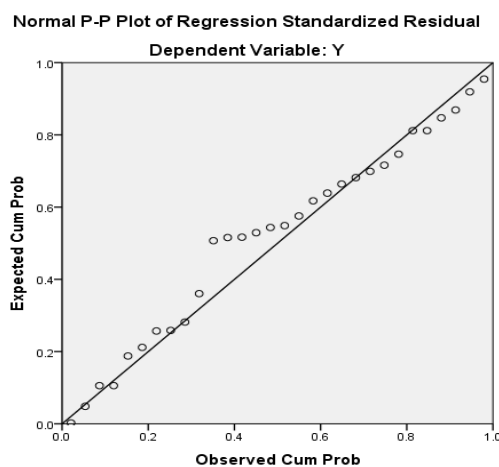
Berdasarkan dari tabel 4.9 menunjukkan hasil uji normalitas untuk variabel dependen Disiplin Kerja, berdasarkan hasil pengujian terhadap residual, berdasarkan output diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Pengujian dengan menggunakan grafik P-P Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran titik-titik disekitar garis diagonal pada gambar P-P Plot.

Dasar Pengambilan Keputusan Uji Normalitas dengan P-P Plot:

1. Data dapat dikatakan berdistribusi Normal jika data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas dengan metode P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini :



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot

Dapat dilihat pada P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan yaitu data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal maka Uji Normalitas dengan menggunakan P-P Plot data dinyatakan normal.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linear sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu model regresi. Uji yang digunakan adalah Variance

Inflation Factor (VIF). Sebagai aturan pengambilan keputusan adalah jika VIF melebihi 10 berarti terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.032	3.808		2.109	.044		
X1	.277	.183	.303	1.517	.141	.347	2.885
X2	.443	.168	.526	2.629	.014	.347	2.885

a. Dependent Variable: Y

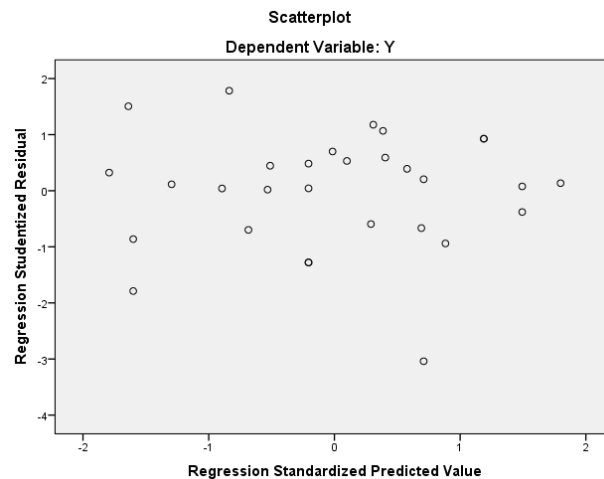
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, Nilai VIF untuk variabel Pelatihan dan motivasi sama-sama 2.885 sedangkan Tolerance-nya 0.347. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan scatterplot.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan program SPSS 25. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan meregresi satu persatu variabel dependen dengan dua variabel independen. Untuk melihat signifikansi model regresi digunakan uji f, yakni dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} pada probabilitas 5%. Sedangkan untuk menguji setiap variabel hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana dalam menarik kesimpulan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat probabilitas 5%

4.4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.032	3.808		2.109	.044	
	X1	.277	.183	.303	1.517	.141	.347 2.885
	X2	.443	.168	.526	2.629	.014	.347 2.885

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas, hasil regresi linier berganda antara Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai konstantanya sebesar 8.032 koefisien regresi 0.227 dan 0.443, sehingga bentuk persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.032 + 0.227X_1 + 0.443X_2 + e$$

Dimana :

Y : Disiplin Kerja

X₁ : Pelatihan

X₂ : Motivasi

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dalam analisis regresi, yakni:

1. Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS

- a. Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

- a. Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas nilai Sig. sebesar 0.141 untuk variabel Pelatihan (X_1) lebih besar dari 0,05 artinya Pelatihan tidak bisa menjelaskan skor Disiplin Kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 1.517 Untuk nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan $df (a / 2 ; n - k) = (0,05 / 2 ; \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas}) = (0,025 ; 30 - 2) = (0,025 ; 28)$. Nilai $t_{hitung} 1.735 < \text{nilai } t_{tabel} 2.048$, Dan Sig. sebesar 0,141 $> 0,05$. maka secara parsial Pelatihan (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Maka Hipotesis H_1 ditolak, Artinya dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Nilai Sig. sebesar 0,022 untuk variabel Motivasi (X_2) lebih kecil dari 0,05 artinya Motivasi bisa menjelaskan skor disiplin kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 2.629 untuk nilai t_{tabel} sebesar 2.048 Nilai $t_{hitung} 2.629 > \text{nilai } t_{tabel} = 2.048$ maka secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Maka Hipotesis H_2 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi semakin tinggi pula Disiplin Kerja, begitu pun sebaliknya.

4.4.2.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.759	2	121.880	22.580	.000 ^b
	Residual	145.741	27	5.398		
	Total	389.500	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Uji F dikenal dengan uji serentak / simultan / Uji Anova, yaitu uji untuk melihat pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F dalam analisis regresi, yakni

1. Berdasarkan nilai signifikan dari Anova
 - a. Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ maka secara bersama-sama semua variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - b. (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - c. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka secara bersama sama semua variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ secara bersama-sama semua variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka secara bersama sama semua variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas nilai F_{sig} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau secara bersama-sama Pelatihan dan Motivasi bisa menjelaskan skor Disiplin Kerja.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas nilai F_{hitung} sebesar 22.580 Untuk nilai F_{tabel} sebesar 4.21 Nilai F_{tabel} diperoleh dari Tabel $F_{0,05}$ dengan $df = n-k-1 = (\text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1) = (30-2-1) = (27)$. Nilai $F_{hitung} = 22.580 > \text{nilai } F_{tabel} 4.21$ maka secara bersama-sama Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Dengan demikian maka Hipotesis H_3 , dapat diterima, Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. bahwa berdasarkan nilai signifikan dari Anova dan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} secara bersama-sama semakin tinggi Pelatihan dan Motivasi semakin baik pula Disiplin Kerja Pegawai, Begitupun sebaliknya.

4.4.2.4 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independent mampu menerangkan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis ini menjelaskan besarnya andil (share) yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)

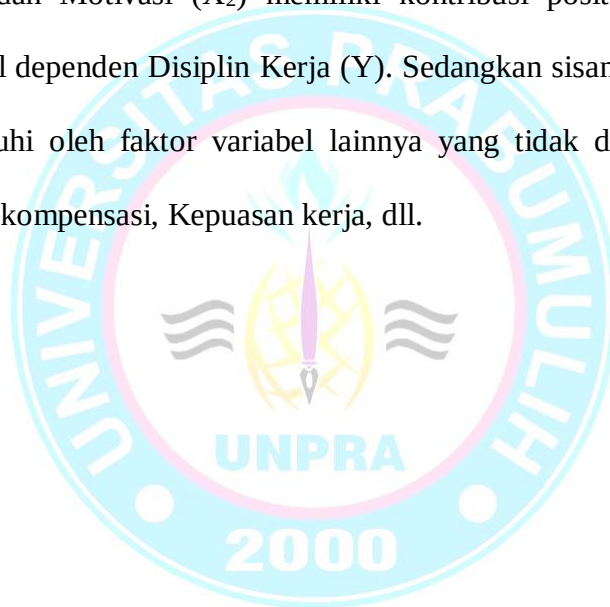
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.598	2.32332

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Diketahui bahwa nilai adjusted R_{square} adalah sebesar 0.599 artinya, variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki kontribusi positif sebesar 59,9% terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y). Sedangkan sisanya adalah sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti kompensasi, Kepuasan kerja, dll.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan (X_1) lebih besar dari 0,05 artinya Pelatihan tidak bisa menjelaskan skor Disiplin Kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 1.517 Untuk nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan df ($\alpha / 2 ; n - k$) = (0,05 / 2; jumlah sampel - jumlah variabel bebas) = (0,025 ; 30 – 2) = (0,025 ; 28). Nilai t_{hitung} 1.735 < nilai t_{tabel} 2.048, Dan Sig.sebesar 0,141 > 0,05. maka secara parsial Pelatihan (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Maka Hipotesis H_1 ditolak, Artinya dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Nilai Sig. sebesar 0,022 untuk variabel Motivasi (X_2) lebih kecil dari 0,05 artinya Motivasi bisa menjelaskan skor disiplin kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 2.629 untuk nilai t_{tabel} sebesar 2.048 Nilai t_{hitung} 2.629 > nilai t_{tabel} = 2.048 maka secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Maka Hipotesis H_2 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi semakin tinggi pula Disiplin Kerja, begitu pun sebaliknya.
3. Berdasarkan tabel 4.13 di atas nilai F_{hitung} sebesar 22.580 Untuk nilai F_{tabel} sebesar 4.21 Nilai F_{tabel} diperoleh dari Tabel $F_{0,05}$ dengan $df = n-k-1 =$

(jumlah sampel - jumlah variabel bebas - 1) = (30-2-1) = (27). Nilai F_{hitung} = 22.580 > nilai F_{tabel} 4.21 maka secara bersama-sama Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian maka Hipotesis H_3 , dapat diterima, Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. bahwa berdasarkan nilai signifikan dari Anova dan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} secara bersama-sama semakin tinggi Pelatihan dan Motivasi semakin baik pula Disiplin Kerja Pegawai, Begitupun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa data dan jawaban pegawai dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Kepada Objek Penelitian

Saran untuk Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Pelatihan dan Motivasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang

2. Kepada Akademisi

Saran untuk peneliti mendatang, bagi peneliti selanjutnya diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variable yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, dan tempat yang berbeda.

3. Kepada Peneliti

Saran untuk Peneliti diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat meningkatkan potensi dan juga apabila ada penelitian selanjutnya diharapkan lebih baik dan lebih berkembang di variabel lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhiri, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: Brimeta.
- akhiri, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Padang.
- Akhiri, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: CV.
Brizqha Media Qita.
- Ardana. (2022). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1121.
- Cahyono, W. A., Hamid, D., & Nurtajono, G. e. (2018). Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal administrasi bisnis.
- Diantari, I. A., & Yuniarni, N. M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara. Jurnal Manajemen.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, 1. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Endrekson, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Inovatif Progresif pemerintahan desa dalam pengambilan Keputusan penyusunan APBDDES, Journal of economic, Business and accounting, I, 52
- Jamaludin, A. (2020). Pengaruh Pelatihann terhadap kinerja karyawan pada PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. Journal of Applied Business and Economics, III, 162.
- Jamaludin, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja karyawan pada PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. Journal of Applied Business and Economic, III, 164.

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi & Ekonomi syariah*, 5.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1119-1130.
- Nurjaya, A. M. (2020). Pelatihan dan Motivasi, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 43.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 69-82.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BJB Cabang Tangerang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, 10, 71.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 69-82.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 69-82.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (n.d.).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal akuntansi dan manajemen*, 18, 23.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Displin Kerja Karyawan. Jurnal Akutansi Dan Manajemen, 22-38.

Prastya, K. P., & Sunata, I. M. (2022). Motivasi dan displin kerja karyawan pada PANDAWA AAL SUITE HOTEL. Journal reserch of management.

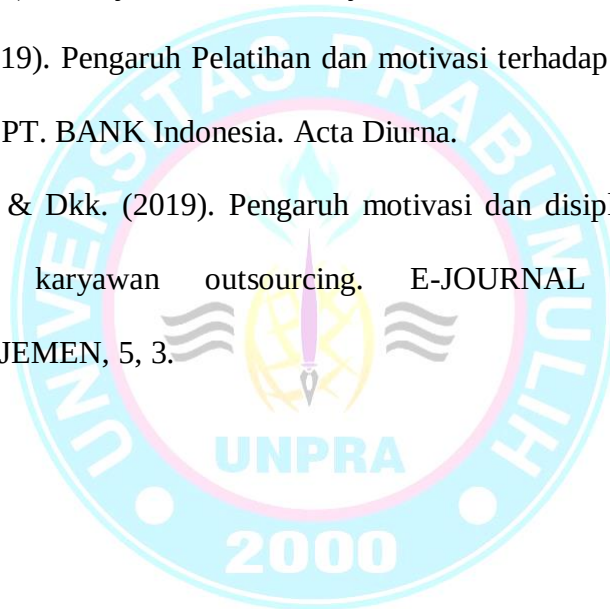
Rahayu, & Nasution, H. D. (2021). Motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada deputi bidang pengembangan pemuda. Jurnal ilmiah manajemen.

Samsuddin, H. (2019). Kinerja pegawai. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tampi, B. J. (2019). Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. BANK Indonesia. Acta Diurna.

Tusholihah, M., & Dkk. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN, 5, 3.





LAMPIRAN

No	Variabel Pelatihan (X1)										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
2	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
4	5	3	5	5	2	5	2	3	5	2	37
5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	2	35
6	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
7	2	3	5	5	3	5	3	3	2	3	34
8	5	2	5	5	2	5	2	2	5	2	35
9	5	2	5	5	2	5	2	2	5	2	35
10	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
11	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
12	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
13	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	28
14	5	3	5	5	2	5	2	3	5	2	37
15	4	3	2	4	2	4	2	3	4	2	30
16	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	30
17	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
18	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
19	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	38
20	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	38
21	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	30
22	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
23	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
24	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	40
25	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
26	5	2	5	3	2	3	2	2	5	2	31
27	5	3	5	2	2	2	2	3	4	2	30
28	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	30
29	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	30
30	4	2	5	3	2	3	2	2	3	2	28
Nilai	134	81	134	128	78	124	78	81	131	77	1046

No	Variabel Motivasi (X2)										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	38
2	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	38
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
4	2	5	5	3	2	2	5	5	3	2	34
5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	38
6	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	40
7	5	2	5	3	3	5	2	5	3	3	36
8	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	38
9	2	5	5	2	2	2	5	5	2	2	32
10	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	32
11	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	42
12	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	40
13	1	4	4	2	2	1	4	4	2	2	26
14	1	5	5	3	2	1	5	5	3	2	32
15	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	32
16	1	4	4	2	2	1	4	4	2	2	26
17	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	32
18	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	32
19	1	5	5	3	3	1	5	5	3	3	34
20	2	5	5	3	3	2	5	5	3	3	36
21	1	4	4	2	2	1	4	4	2	2	26
22	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	30
23	1	5	5	3	3	1	5	5	3	3	34
24	2	5	5	3	3	2	5	5	3	3	36
25	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34
26	1	5	5	2	2	1	5	5	2	2	30
27	2	4	5	3	2	2	5	5	3	2	33
28	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	28
29	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	31
30	1	3	5	2	2	1	4	5	2	2	27
Nilai	73	131	138	81	77	73	134	138	81	77	1003

No	Variabel Disiplin Kerja (Y)										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	5	5	3	3	3	3	4	5	4	38
2	3	5	5	3	3	3	3	4	5	4	38
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
4	2	4	5	3	2	2	2	5	5	2	32
5	2	4	5	2	2	2	2	2	5	2	28
6	3	5	5	3	3	3	3	2	5	4	36
7	3	2	5	3	3	3	3	5	5	4	36
8	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	35
9	2	5	5	2	2	2	2	5	5	3	33
10	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	32
11	3	5	5	3	4	3	3	4	5	3	38
12	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	37
13	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	28
14	2	4	5	3	2	2	2	5	5	4	34
15	2	4	4	3	2	2	2	3	4	3	29
16	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	24
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	29
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	29
19	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	36
20	3	5	5	3	3	3	3	3	2	3	33
21	2	4	4	2	2	2	2	1	3	4	26
22	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	32
23	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	35
24	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	33
25	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
26	2	5	5	2	2	2	2	4	4	2	30
27	2	5	5	3	2	2	2	3	5	2	31
28	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	29
29	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
30	3	2	5	2	2	2	2	5	5	3	31
Nilai	78	126	135	81	77	77	78	105	120	98	975

Uji validitas X_1

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.022	.461*	.294	-.142	.169	-.142	.022	.917**	-.094	.504**
	Sig. (2-tailed)		.909	.010	.115	.454	.371	.454	.909	.000	.622	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.022	1	.108	.196	.653**	.095	.653**	1.000**	.029	.749**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.909		.569	.300	.000	.619	.000	.000	.879	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.461*	.108	1	.337	.135	.231	.135	.108	.378*	.173	.566**
	Sig. (2-tailed)	.010	.569		.068	.476	.220	.476	.569	.040	.362	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.294	.196	.337	1	.168	.849**	.168	.196	.550**	.261	.769**
	Sig. (2-tailed)	.115	.300	.068		.375	.000	.375	.300	.002	.163	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-.142	.653**	.135	.168	1	.044	1.000**	.653**	-.054	.934**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.476	.375		.816	.000	.000	.776	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.169	.095	.231	.849**	.044	1	.044	.095	.411*	.127	.629**
	Sig. (2-tailed)	.371	.619	.220	.000	.816		.816	.619	.024	.505	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.142	.653**	.135	.168	1.000**	.044	1	.653**	-.054	.934**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.476	.375	.000	.816		.000	.776	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.022	1.000**	.108	.196	.653**	.095	.653**	1	.029	.749**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.909	.000	.569	.300	.000	.619	.000		.879	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.917**	.029	.378*	.550**	-.054	.411*	-.054	.029	1	-.021	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.879	.040	.002	.776	.024	.776	.879		.913	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.094	.749**	.173	.261	.934**	.127	.934**	.749**	-.021	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.622	.000	.362	.163	.000	.505	.000	.000	.913		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.504**	.587**	.566**	.769**	.560**	.629**	.560**	.587**	.635**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Uji Validitas Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.040	.260	.155	.229	1.000**	-.039	.260	.155	.229	.782**
	Sig. (2-tailed)		.833	.165	.413	.223	.000	.838	.165	.413	.223	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.040	1	.489**	.029	-.021	.040	.917**	.489**	.029	-.021	.458*
	Sig. (2-tailed)	.833		.006	.879	.913	.833	.000	.006	.879	.913	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.260	.489**	1	.059	-.027	.260	.569**	1.000**	.059	-.027	.576**
	Sig. (2-tailed)	.165	.006		.755	.885	.165	.001	.000	.755	.885	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.155	.029	.059	1	.749**	.155	.022	.059	1.000**	.749**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.413	.879	.755		.000	.413	.909	.755	.000	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.229	-.021	-.027	.749**	1	.229	-.094	-.027	.749**	1.000**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.223	.913	.885	.000		.223	.622	.885	.000	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	1.000**	.040	.260	.155	.229	1	-.039	.260	.155	.229	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.833	.165	.413	.223		.838	.165	.413	.223	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.039	.917**	.569**	.022	-.094	-.039	1	.569**	.022	-.094	.406*
	Sig. (2-tailed)	.838	.000	.001	.909	.622	.838		.001	.909	.622	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.260	.489**	1.000**	.059	-.027	.260	.569**	1	.059	-.027	.576**
	Sig. (2-tailed)	.165	.006	.000	.755	.885	.165	.001		.755	.885	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.155	.029	.059	1.000**	.749**	.155	.022	.059	1	.749**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.413	.879	.755	.000	.000	.413	.909	.755		.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.229	-.021	-.027	.749**	1.000**	.229	-.094	-.027	.749**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.223	.913	.885	.000	.000	.223	.622	.885	.000		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.782**	.458*	.576**	.508**	.513**	.782**	.406*	.576**	.508**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001	.004	.004	.000	.026	.001	.004	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

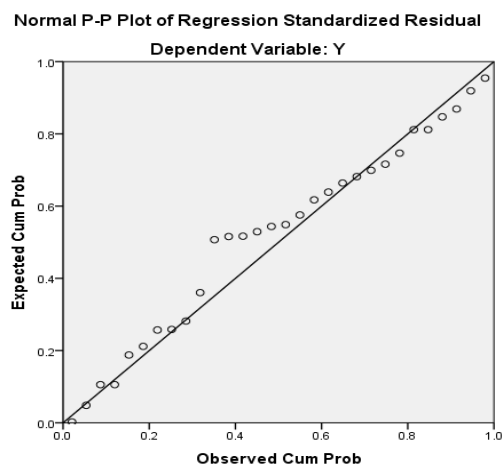
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07412644
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.093
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot

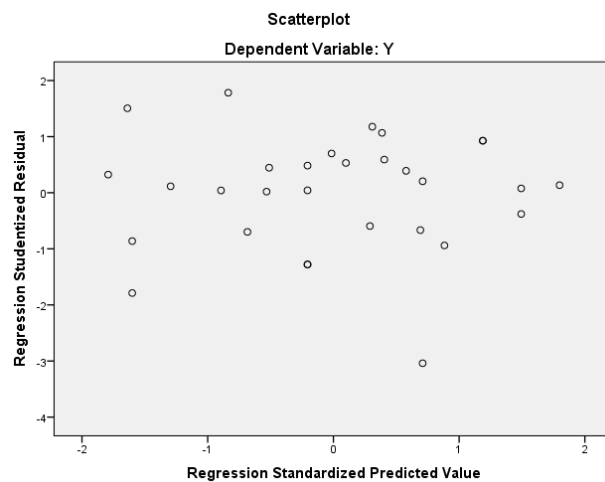


Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.032	3.808		2.109	.044	
	X1	.277	.183	.303	1.517	.141	.347
	X2	.443	.168	.526	2.629	.014	.347

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.032	3.808		2.109	.044	
	X1	.277	.183	.303	1.517	.141	.347
	X2	.443	.168	.526	2.629	.014	.347

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.032	3.808		2.109	.044
	X1	.277	.183	.303	1.517	.141
	X2	.443	.168	.526	2.629	.014

a. Dependent Variable: Y

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

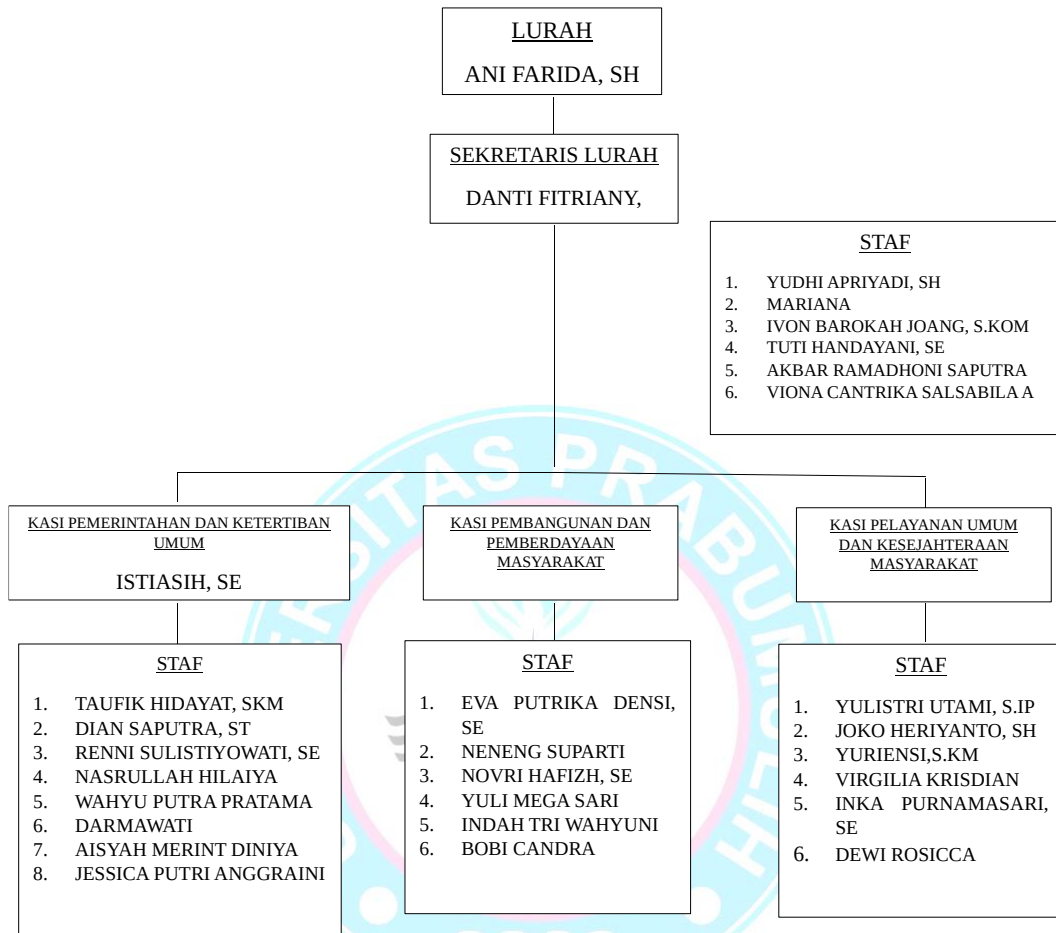
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.598	2.32332

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



STRUKTUR ORGANISASI
KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR



Susunan Organisasi Kelurahan Gunung Ibul

No	Nama	Jabatan
1	Ani Farida,SH	Lurah
2	Danti Fitriany,S.KM	Sekretaris Lurah
3	Istiasih,SE	Kasi Pemerintahan & Ketertiban Umum
-		Kasi Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
4	Aisyah Agustriani,SE	Kasi Pelayanan umum & Kesejahteraan Sosial
5	Yudhi Apriyadi,SH	Staf Sekretariat
6	Tuti Handayani,SE	Staf Sekretariat
7	Mariana	Staf Sekretariat
8	Akbar Ramadhoni Saputra	Staf Sekretariat
9	Ivon Barokah Joang,S,Kom	Staf Sekretariat
10	Viona Cantrika Salsabila Alfanti	Staf Sekretariat
11	Dian Saputra,ST	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
12	Taufik Hidayat,S.KM	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
13	Renni Sulistiyowati,SE	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
14	Nasrulla Hilaiya	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
15	Wahyu Putra Pratama	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
16	Darmawati,SH	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
17	Aisyah Merint Diniya	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
18	Jeshica Putri Anggraini	Staf Pemerintahan & Ketertiban Umum
19	Eva Putrika Densi,SE	Staf Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
20	Neneng Suparti	Staf Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
21	Novri Hafis,SE	Staf Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
22	Yuli Mega Sari	Staf Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
23	Indah Tri Wahyuni	Staf Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
24	Boby Candra	Staf Pembangunan & Pemberdayaan Masyarakat
25	Yulistri Utami	Staf Pelayanan umum & Kesejahteraan Sosial
26	Joko Heryanto,SH	Staf Pelayanan umum & Kesejahteraan Sosial
27	Dewi Rosicca	Staf Pelayanan umum & Kesejahteraan Sosial
28	Virgilia Krisdian	Staf Pelayanan umum & Kesejahteraan Sosial
29	Inka Purnamasari,SE	Staf Pelayanan umum & Kesejahteraan

		Sosial
30	Yuriensi,S.KM	Staf Pelayanan umum & Kesejahteraan Sosial





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

**SURAT PERNYATAAN
ORISINILITAS JUDUL / TOPIK PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INDAH TRI WAHYUNI

NIM : 202110054

Program Studi : MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa judul penelitian saya dibawah ini:

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN

KEJA PECAHAWAI KELURAHAN GUNUNG IBUL KECAMATAN

PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH

Adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan milik orang lain baik yang sudah dipublikasikan ataupun belum dipublikasikan.

Apabila dikemudian hari tidak sesuai dengan surat pernyataan saya ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagai konsekuensi dari perbuatan saya ini.

Prabumulih, 10 10 - 2024

INDAH TRI WAHYUNI
NIM. 202110054

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

**SURAT PERMOHONAN
PENGAJUAN PROPOSAL PENELITIAN/SKRIPSI**

Prabumulih, 10-10-2024.....

Kepada Yth.
Koordinator Tim Verifikasi Proposal Penelitian
Program Studi Manajemen / Akuntansi / Bisnis Digital *
Di
Prabumulih

Melalui surat ini saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INDAH TI WAHYUNI
NIM : 202110654
Program Studi : MANAJEMEN

Mengajukan permohonan untuk dilakukan verifikasi proposal penelitian saya yang berjudul :
PENYAKUT PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI KEUMAHAM
GUMUNG IBUL KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH

Dengan kelengkapan persyaratan sebagai berikut:

- Proposal penelitian (2 eksemplar)
- Surat Keterangan telah memenuhi syarat mata kuliah yang di tanda tangani oleh Kaprodi.
- Surat Keterangan telah mengikuti Opspek yang di tanda tangani oleh Kaprodi.
- Surat Keterangan Pelunasan Biaya Administrasi yang di tanda tangani oleh Kepala BAAK

Demikianlah surat permohonan ini saya ajukan, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Langgutan ke pembimbing

- Amancin
- Herlinc.

Pemohon

Indah Ti Wahyuni
NIM : 202110654

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

SURAT KETERANGAN MATA KULIAH YANG DITEMPUH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis menerangkan bahwa,

Nama : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 202110054
Program Studi : MANAJEMEN

Bahwa mahasiswa diatas telah memenuhi syarat untuk mengajukan Proposal Skripsi / Tugas Akhir dan telah menempuh studi dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) sebesar
dengan rincian SKS sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| a. Mata kuliah yang sudah ditempuh dan tanpa nilai D sebanyak | : |
| <u>139</u> SKS | |
| b. Nilai D sebanyak | : |
| <u>0</u> SKS | |
| c. Mata kuliah sedang ditempuh pada semester berjalan sebanyak | : |
| <u>3</u> SKS | |
| d. Total | : |
| <u>142</u> SKS | |

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 10 - 10 - 2021
Kaprosi

Amandin, S.P., M.M.

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

**SURAT KETERANGAN
TELAH MENGIKUTI OPSPEK DAN KKL**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan menerangkan bahwa

Nama : **INDAH TRI WATIYUNI**
NIM : **2021110054**
Program Studi : **MANAJEMEN**

Menyatakan bahwa mahasiswa diatas telah mengikuti kegiatan Orientasi Program Studi dan Pengenalan Kampus (OPSPEK) pada periode tahun akademik**2021**..... dan telah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) pada tahun akademik**2024**.....

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih,
Kasubag Kemahasiswaan

HERLINA, S.Pd., M.Pd
NIY. 198105262008090018

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Program Studi Manajemen Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017 Tanggal 30 Mei 2017
Program Studi Akuntansi Nomor : 5493/SK/BAN-PT/Ak/S/VIII/2022 Tanggal 16 Agustus 2022
Program Studi Bisnis Digital Nomor : 254/E/O/2022 Tanggal 07 April 2022

SURAT KETERANGAN PELUNASAN BIAYA ADMINISTRASI

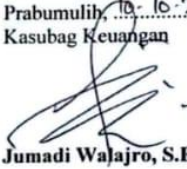
Saya yang bertandatangan dibawah ini, Kepala BAAK Universitas Prabumulih menerangkan bahwa,

Nama : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 202110054
Program Studi : MANAJEMEN
Sekolah Tinggi : UNIVERSITAS PRABUMULIH

Menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah menyelesaikan semua biaya administrasi keuangan sampai dengan periode:.....

Demikianlah surat keterangan ini, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 10. 10. 2024.....
Kasubag Keuangan


Jumadi Walajro, S.E., M.Si

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KERJA
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/10/24	Proposal Bab 2	Sinkronkan judul agar 15%, Revisi Cover, paragraf pembahasan terapan.		
28/10/24	Proposal Bab 1	urutan spasi, perbaikan tulisan		
31/10/24	Proposal Bab 1	Revisi kembali, normal font bukan hanya 1		
4/11/24	Proposal Bab 1	Tambahan landasan teori		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KERJA
PEGAWAY DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/11/2019	proposisi bab 1	acc - going to ADV-1		
9/11/2019	proposisi bab 1	revisi landasan teori, pendekatan hukum, kerangka pemikiran		
20/11/2019	proposisi bab 2	Tambahan Teori		
20/11/2019	proposisi bab 2	revisi pembasis acc - going to ADV-1		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



UNIVERSITAS PRABUMULIH

STATUS : TERAKREDITASI B

Kampus : Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Website : www.unpra.ac.id Email : mail@unpra.ac.id

Sumatera Selatan – Indonesia

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 20201110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA,S.Pd.,M.P.d.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
26/11/2021	proposal Bab 3	Revisi paragraf, penulisan.		
28/11/2021	proposal Bab 3	Acc - going to Adv. 1		

Mengetahui,
Ketua Dekan

Ajabar, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

HERLINA,S.Pd.,M.P.d.
NIDN.0226058101



UNIVERSITAS PRABUMULIH

STATUS : TERAKREDITASI B

Kampus : Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Website : www.unpra.ac.id Email : mail@unpra.ac.id

Sumatera Selatan – Indonesia

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 20201110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.Pt.M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	- perbaiki lagi data yang baru diambil dari pencarian		
	BAB III	- perbaiki teori yang digunakan sesuai dengan judul		
	BAB III	ACC		

Mengetahui,
Ketua Dekan

Ajabar, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.Pt.M.M.
NIDN.0226058101



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HERLINA, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/5/2025	Bab I	Pengantar		
15/5/25	Bab II	Dasar-dasar ke HRD		
20/5/25	Bab III	Perencanaan		
	Bab IV	HRD		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

KAMPUS

Jl. Putra No. 90 RT 01 RW 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email: info@unpra.ac.id Website: <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KERJA
PEGAJAW DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/2021 4	BAB I	Perbaiki informasi penulis yang sesuai dengan sebenarnya		
	BAB. I	Perbaiki lagi data yang digunakan karena kurang akurat		
	BAB I	Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 020708802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt. M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB IV	Perbaiki Segara Yang Atensi dengan data -	AR	
	BAB IV	Perbaiki lagi tabel dan yang ya t dan f.	AR	
	BAB IV	AEC	AR	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I


AMANDIN, S.Pt. M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KERJA
PEGAWAY DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB II	Perbaiki lagi data dari pertinggalannya dan format data teori yang terbaru.		
	BAB II	perbaiki tabel dan data penelitian tersebut yang lebih benar		
	BAB II	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 020708802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : INDAH TRI WAHYUNI
NIM : 2021110054
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL
KECAMATAN PRABUMULIH TIMUR KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt. M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	bab V	perbaiki lagi data resume		
	bab V	Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



AMANDIN, S.Pt. M.M.
NIDN. 0207088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024/2025

Nama Mahasiswa : Indah Tri Wahyuni
NIM : 2021110054
Program Studi : Maj

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Lebr Belatang Masalah	<i>[Signature]</i>
2.	Kerangka pemikiran / penelitian terdahulu.	<i>[Signature]</i>
3.	Hipotesis.	<i>[Signature]</i>
4.	Daftar pustaka.	<i>[Signature]</i>
5.		

Prabumulih, 19 Des 2024.
Penguji

[Signature]
RESI MARIAM, M.S.

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024/2025

Nama Mahasiswa : Indah Tri Wahyuni
NIM : 2021110054
Program Studi : Maj

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Prabumulih, 19 Des 2024.
Penguji

[Signature]
Zakaria Morakoy

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS



INDAH TRI WAHYUNI lahir di kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 03 November 2001 Penulis lahir dari pasangan Bapak MUHAMMAD SOLEH dan Ibu SURATINI dan merupakan anak bungsu dari 3 bersaudara yakni ENDAH SRIWULANDARI.S.Pd, ADETIA IRAWAN DWI PORBO PRABOWO. Yang beralamatkan tempat tinggal di Ds V Aurduri Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim dan Kota Bireuen Aceh Sumatera Utara . Pada tahun 2008 penulis masuk Sekolah Dasar di SD Negeri 82 prabumulih dan lulus pada tahun 2014 kemudian penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 - 2017 di SMP NEGERI 10 Prabumulih dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA NEGERI 6 Prabumulih pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 mendapatkan pekerjaan dan bekerja di Kantor Kelurahan Gunung Ibul. Pada tahun 2024 mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KLL) di kota Malang, Jogja, Bandung dan mengikuti berbagai macam pesyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir. Dan dengan ketekunan, serta motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih". dan terima kasih untuk orang-orang yang selalu menjadi support penulis selama pengerjaan tugas akhir ini.

