

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Disusun untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : BRISVO DIANSYAH M
NPM : 402341004

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2021

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

JUDUL :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Nama : BRISVO DIANSYAH M
NPM : 402341004

Menyetujui :

Palembang, September 2021
Pembimbing I



Prof. Dr. Ir. H Edizal AE., MS.,

Palembang, Agustus 2021
Pembimbing II



Dr. Irwan Pancasila, SE., MM.

Mengetahui:

Palembang, September 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, September 2021
Kaprodi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

NAMA : BRISVO DIANSYAH M
NPM : 204341004
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS

Tanggal

16/10/2021

Tanda Tangan

.....

Anggota Penguji :

2. Dr. Irwan Pancasila, SE., MM.

16/10/2021

.....

3. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si.

16/10/2021

.....

Mengetahui:

Palembang, 16 Oktober 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, 16 Oktober 2021
Kaprodi MM UTP,

.....

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si,

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BRISVO DIANSYAH M
NPM : 402341004
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2021

Yang Menyatakan,



BRISVO DIANSYAH M

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas dengan bukti empiris mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah BAPPEDA Kabupaten PALI yang berlokasi di Jl. Merdeka Kel. Handayani Mulya Kec. Talang Ubi. Waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Juni sampai Oktober 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (non probability sampling) dengan mengambil seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI yang menduduki jabatan struktural dan Staff yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruksinya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,972 > 1,96$). Untuk Kompetensi terhadap Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,304 > 1,96$). Untuk variabel Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,307 > 1,96$). Hasil yang berbeda untuk variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,236 < 1,96$) dan juga pada variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,942 < 1,96$). Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja juga tak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,903 < 1,96$), begitupun dengan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja juga tak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dimana $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,763 < 1,96$). Hasil analisis secara bersama pada variabel tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel.

Dari temuan tersebut dapat disarankan kepada Pimpinan/Kepala BAPPEDA Kabupaten PALI untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan program penerapan, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karena semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci : DISIPLIN Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Competence towards Work Motivation and Its Implications for Employee's Performance of Planning and Development Departement PALI Regency.

This study aims to obtain a deeper and broader picture with empirical evidence about the effect of Work Discipline and Competence on Work Motivation and Its Implications for Employee's Performance of Planning and Development Departement PALI Regency.

The place that becomes the object of research is the Planning and Development Departement PALI Regency, which is located on Jl. Merdeka Kel. Handayani Mulia Kec. Talang Ubi. The time that the author needs, starting from data collection until the completion of this thesis, is carried out for 3 months starting from January to March 2021.

The population in this study is a saturated sampling technique (non probability sampling) by taking all employees of Planning and Development Departement PALI Regency who occupy general structural and Staff, totaling 40 people. In this study the authors used a quantitative survey method with a descriptive approach. The data analysis technique used SEM-PLS with Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a good relationship between the indicators and their respective constructs. The results of the analysis show that Work Discipline has a positive and significant effect on work motivation with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($4,972 > 1,96$). For the competence on work motivation also has a positive effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,304 > 1,96$). For the Work Discipline variable also has a positive effect on performance where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3,307 > 1,96$). The same results for the work competence on performance also have a positive effect where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0,236 < 1,96$). The different results for the competency variable on employee performance are not positive and not significant where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0,236 < 1,96$) and also work motivation variable has no positive and insignificant effect on employee performance with $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0,942 < 1,96$). For the indirect effect of the Work Discipline variable on performance mediated by work motivation also does not have a positive and insignificant effect where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0,903 < 1,96$), as well as the competency variable on employee performance which is mediated by motivation. work also does not have a positive and insignificant effect where $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($0,763 < 1,96$). The results of the joint analysis on the variables did not have a positive and significant effect on each variable.

From these findings it can be suggested to the Head / Head of Planning and Development Departement PALI Regency to improve employee performance by implementing Work Discipline programs, improving Competence and work Motivation because all of them have a positive influence on performance.

Keywords: Work Discipline, Competence, Work Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-NYA Tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :


1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS., sebagai Pembimbing I dan Dr. Irwan Pancasila, SE.,M.Si., sebagai Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

7. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. PALI yang telah membirikan dukungan baik moril maupun materil.
8. Keluarga Besar Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
9. Keluarga tercinta, Isteri dan Anak-anak, Orang Tua serta Saudara yang dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
10. Teman dan rekan sejawat angkatan 43 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, September 2021



Brisvo Diansyah M

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
RIWAYAT HIDUP..	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
 I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Pembatasan Masalah	10
1.4. Perumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Kegunaan Penelitian	12
 II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1. Kajian Pustaka Dan Hipotesis Penelitian.....	13
2.1.1. Kinerja.....	13
2.1.2. Disiplin Kerja	19
2.1.3. Motivasi	25
2.1.4. Kompetensi.....	33
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	48
2.3. Kerangka Berfikir	52
2.4. Hipotesis Penelitian	55

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.1.1. Tempat Penelitian.....	57
3.1.2. Waktu Penelitian	57
3.2. Desain Penelitian.....	58
3.3. Populasi dan Sampel	58
3.3.1. Populasi.....	58
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	58
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	59
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Primer ;.....	60
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	60
3.4.3. Instrumen Penelitian.....	60
3.5. Variabel dan Definisi Konseptual dan Operasional.....	62
3.5.1. Variabel.....	62
3.5.2. Definisi Konseptual dan Operasional.....	63
3.6. Teknik Analisis Data	69
3.7. Uji Hipotesis Statistika	87

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif	85
4.2. Analisis Inferensial	92
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	105

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	110
5.2. Implikasi Kebijakan	111
5.3. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA	114
----------------------	-----

LAMPIRAN	115
----------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Capaian Kinerja Bappeda Kab PALI.....	3
Tabel 1.2. Daftar hadir pegawai Bappeda Kab. Pali (bulan April Tahun 2019).....	5
Tabel 1.3. Gelas Pendidikan Dan Jabatan Pegawai.....	6
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	57
Tabel 3.2. Kisi - kisi Instrumen Variabel Kinerja	64
Tabel 3.3. Kisi - kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 3.4. Kisi - kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel 3.5. Kisi - kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	68
Tabel 3.6. Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	70
Tabel 3.7. Pengambilan Keputusan dalam Uji t-Statistic	84
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.2. Responden berdasarkan Usia	87
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	88
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	89
Tabel 4.5. Kategori Jawaban	91
Tabel 4.6. Kategori Jawaban Responden	91
Tabel 4.7. Loading Factor Model 1	94
Tabel 4.8. Average Variance Extracted (AVE)	96
Tabel 4.9. Discriminant Validity	97
Tabel 4.10. Composite Reliability dan Alpha	98
Tabel 4.11. R-Square	99
Tabel 4.12. F-Square	100
Tabel 4.13. Indirect Effects	100
Tabel 4.14. Path Coefficient.....	101

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1.	Hiearki Kebutuhan Maslow.....	28
Gambar 2.2.	Kerangka Berfikir	55
Gambar 4.1.	Grafik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
Gambar 4.2.	Grafik Responden berdasarkan Usia.....	87
Gambar 4.3.	Grafik Responden berdasarkan Pendidikan.....	88
Gambar 4.4.	Grafik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	90
Gambar 4.5.	Full Model Setelah Dikalkulasi	93
Gambar 4.6.	Full Model Bootstrapping t-Statistic	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi membawa dampak sekaligus tantangan dan peluang baru bagi proses pembangunan daerah di Indonesia. Di dalam melakukan pembangunan, setiap pemerintah memerlukan perencanaan yang akurat serta diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembangunan yang dilakukannya. Perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan, untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat. Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam proses perencanaan dan penganggaran pembangunan menuntut partisipasi seluruh stakeholders yang terlibat, tak terkecuali pemerintah daerah. Salah satu Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah yang bergerak dalam bidang perencanaan pembangunan adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14 ayat (1), Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan.

Kewenangan perencanaan dan pengendalian tersebut, dipertegas kembali dalam Peraturan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Nomor 6 Tahun 2016 telah ditetapkan tugas, fungsi dan kewenangan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu melaksanakan penyusunan kebijakan daerah dibidang perencanaan dan pengendalian pembangunan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir memiliki fungsi sebagai berikut :

- (1) Melakukan analisis dan perumusan kebijakan dibidang perencanaan dan pengendalian pembangunan;
- (2) Mengokordinasikan penyusunan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah;
- (3) Pengkoordinasian dan sinkronisasi kegiatan perencanaan pembangunan baik yang bersifat vertikal (antara pusat, provinsi, dan daerah) maupun horizontal (antar daerah dan antar perangkat daerah);
- (4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memanfaatkan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana,

pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa keikutsertaan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2012:67). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Bappeda Kab PALI

Komponen yang dinilai		Bobot	Nilai 2019	2020
a	Perencanaan Kinerja	30	13,83	18,53
b	Pengukuran Kinerja	25	10,22	11,99
c	Pelaporan Kinerja	15	6,98	7,91
d	Evalasi Internal	10	2,05	3,05
e	Capaian Kinerja	20	9.56	8,65
Nilai Hasil Evaluasi		100	43,53	50,13
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			C	CC

Sumber : Laporan AKIP

Melihat kewenangan, tugas pokok dan fungsi Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang sangat kompleks untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah yang tepat sasaran, tepat waktu dan penentu arah pembangunan daerah diperlukan sumber daya manusia/pegawai negeri yang

mempunyai disiplin, kompetensi dan bermotivasi untuk mencapai kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dalam rangka meningkatkan kinerja ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan diantaranya yaitu disiplin. Disiplin (*discipline*) merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Ada tiga bentuk disiplin yaitu disiplin manajerial (*managerial discipline*) ; disiplin tim (*team discipline*) dan disiplin diri (*self discipline*) (Simamora, 2011;610). Disiplin diartikan sebagai kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, sedangkan bentuk disiplin tidak hanya tergantung pada individu karyawan tetapi pada tugas dan diorganisasikan. Tujuan disiplin yang pertama yaitu untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan yang disusun untuk masa depan organisasi yang lebih maju. Tujuan kedua disiplin adalah menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pemimpin dan bawahannya. Tidak tepatnya perlakuan disiplin dapat menimbulkan kinerja yang rendah. Suatu organisasi mempunyai peraturan permainan, yang telah disepakati bersama, salah satunya yaitu sikap disiplin. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2011;34).

Tabel 1.3 Daftar hadir pegawai Bappeda Kab. Pali (bulan April Tahun 2019)

NO	NAMA	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
		In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
1	SYAHRON NAZIL,SH	08:45	17:55	08:30	18:00			08:49	17:57	08:08	17:24					08:26	16:03	07:27	17:01	08:33	17:22	08:55	17:57	08:43	16:44					08:26	16:12
2	Drs.SUPAWI,MT	07:30	17:10	07:24	17:59			07:20	17:18	07:16	17:01					07:27	17:20	07:20	17:57	07:16	17:26	07:30	17:24	07:26	17:21					07:27	17:01
3	AHMAD JHONI S.P,MM	08:55	16:00	08:22	17:22			07:20	16:44	08:03	17:17					07:20	16:50	08:23	16:14	07:44	16:11	08:22	16:12	08:19	16:11					07:20	16:11
4	NOVITA FEBRIANTY, ST., MM.	09:02	16:20	08:32	16:16			09:20	17:50	08:21	16:23					08:23	16:05	08:00	16:01	08:21	17:50	08:35	16:00	08:30	16:30					08:55	17:57
5	DARMA, SE	07:32	17:10	07:23	17:11			07:20	17:16	08:33	16:12					08:00	17:00	07:32	17:08	08:33	16:20	08:26	17:08	07:21	17:57					07:30	16:19
6	MUHAMMAD RIDWAN, ST	08:50	16:10	08:24	16:23			08:00	16:26	08:23	17:01					07:32	16:26	08:08	16:30	07:25	16:26	08:21	16:01	08:00	16:29					08:22	16:13
7	CHOIRUL AZIM S.Kom	09:00	16:03	08:32	16:14			09:09	16:32	09:00	16:11					08:08	16:02	07:16	16:44	08:43	16:32	07:23	16:14	08:32	17:08					08:26	16:30
8	BRISVO DIANSYAH, M.ST	07:28	17:20	07:24	17:22			07:23	17:01	07:27	17:57					07:16	17:24	07:44	17:50	07:26	17:01	07:20	17:55	07:20	17:16					07:23	17:01
9	HABIBI RISKIANSYAH, ST	09:00	16:50	08:30	17:26			08:33	16:56	09:07	16:19					08:03	17:01	08:21	16:21	08:19	16:56	08:21	16:23	08:33	16:26					08:23	16:11
10	MULYA HAPENNY, ST	09:10	16:05	08:55	16:11			08:00	16:13	07:23	16:13					08:21	17:17	08:33	16:19	08:30	16:13	08:33	16:12	08:00	16:02					07:20	16:30
11	DEBI AGUNG,SE	07:27	17:00	07:30	17:50			07:21	17:17	07:44	17:01					07:28	16:23	07:23	17:16	07:27	17:08	07:23	17:24	07:21	17:24					07:27	17:57
12	AGUSTRIADI, SE	08:23	16:26	08:22	16:20			08:23	16:02	08:00	16:30					07:27	16:12	09:00	16:05	07:30	16:10	08:30	16:19	08:22	16:23					09:03	16:29
13	DESMIATI,SH	09:09	16:02	08:35	16:00			09:03	16:11	07:45	16:00					09:19	17:01	08:22	17:22	08:32	16:26	08:55	16:13	08:35	16:12					07:16	17:08
14	INDRA SYAFRIZAL, SE	08:00	17:24	08:26	17:16			08:33	16:12	07:21	16:20					08:49	16:11	08:35	17:26	08:00	16:02	07:30	17:55	08:26	16:23					08:22	16:10
15	RHAMA PIROZA, SE	07:45	17:01	07:27	16:59			07:16	17:57	09:03	16:44					09:21	16:23	08:26	16:11	07:27	17:18	08:22	16:11	07:27	17:17					08:32	16:26
16	AGUNG SURAPATI, S.T	07:21	17:17	07:20	17:18			07:44	17:24	07:16	17:21					08:33	16:19	07:27	17:50	07:23	16:20	07:16	17:57	07:20	16:12					07:27	16:02
17	DESKA REWIN, S.Sos	09:03	16:23	08:23	16:20			08:21	16:12	07:30	16:11					09:12	16:13	07:20	16:20	08:22	16:44	07:25	17:01	08:19	16:12					08:00	17:24
18	ALPA SARI ANGGRAINI, SE	09:20	16:12	08:00	16:44			08:33	16:00	08:32	16:30					08:21	16:10	08:55	16:00	08:43	16:11	08:10	16:01	08:30	16:13					07:23	16:23
19	ARTA UJANG	07:30	17:01	07:32	17:21			07:25	17:08	07:27	17:57					07:27	17:01	07:30	17:16	07:26	17:21	07:24	17:08	07:32	17:24					07:30	16:23
20	RINI KHAFIDHOH ANJANI	08:32	16:11	08:08	16:11			08:43	16:01	08:00	16:29					09:03	17:57	08:22	16:59	08:19	17:57	07:45	17:17	07:25	16:00					08:35	16:14
21	CICI WULANDARI, SH	07:27	16:23	07:16	17:57			07:26	17:55	07:23	17:08					07:16	16:14	07:23	17:18	08:30	17:55	07:21	17:57	07:23	17:17					07:23	17:22
22	DESTIANA SARI, S.TP	09:19	16:19	08:03	16:56			08:19	16:14	08:22	16:10					10:12	16:01	08:26	16:00	09:00	16:01	08:23	16:32	08:33	16:02					07:27	16:26
23	ENDANG HARYONO	08:49	16:13	07:30	16:29			08:30	16:05	08:35	16:26					07:24	17:08	07:27	16:20	08:00	16:01	08:00	16:00	08:00	16:10					08:22	16:11
24	ERLENI	09:21	16:32	08:22	16:10			08:03	16:44	08:26	16:02					08:30	16:30	07:20	16:44	08:21	16:02	07:32	17:21	07:26	16:30					08:32	17:50
25	FAHMI AKBAR	08:33	16:30	08:43	17:01			07:30	17:55	07:27	17:24					08:55	16:44	08:23	16:56	09:09	17:29	08:08	16:12	08:30	16:44					08:26	16:20
26	HEPPY MAYANG SARI, A.Md	09:12	16:00	09:00	17:57			08:22	16:01	07:20	16:23					07:30	16:32	08:00	16:29	08:09	16:59	07:16	17:24	08:55	17:21					08:24	16:26
27	KURNIA MAICAYA, S.Pd	08:21	16:21	08:09	16:14			08:43	16:01	08:23	16:12					08:22	16:21	07:32	16:10	09:07	17:00	08:03	16:12	07:30	16:11					08:32	16:02
28	MELJANI, SE	10:12	16:01	09:07	16:01			09:03	16:02	08:00	16:23					08:35	16:19	08:08	17:01	08:11	17:00	08:32	16:00	08:22	16:10					07:24	17:18
29	MUSTHAZI BASYIR, A.Md	07:25	17:55	07:23	17:08			07:27	17:29	07:45	17:17					08:26	17:16	07:16	16:00	07:27	17:24	07:25	17:22	07:27	17:57					07:45	16:20
30	NOVI MARTINA KHOZA, SS	07:23	16:12	07:44	16:30			08:33	16:59	08:11	16:12					07:27	16:32	09:07	17:08	08:55	16:23	08:33	16:19	08:19	16:29					08:55	16:44
31	ROCHI NOPITA, SH	08:09	16:01	08:00	16:44			08:08	17:00	10:14	16:12					07:20	17:01	07:23	16:01	08:09	16:19	08:00	16:13	08:30	17:08					07:30	16:11
32	SHERLY NOVITA SARI, SE	07:24	16:11	07:45	16:32			08:32	16:26	08:12	16:13					08:23	16:56	07:44	17:55	07:16	16:13	07:21	17:01	07:20	16:10					08:22	17:21
33	SELEGAR	09:00	16:14	08:08	16:21			07:27	17:01	08:03	16:30					08:00	16:13	08:00	17:08	08:33	16:12	08:23	16:02	08:21	16:26					08:35	17:21
34	SUKMAWATI, SE	08:30	16:11	08:11	16:19			08:55	16:20	08:21	16:00					07:32	17:17	07:45	16:30	08:00	16:23	09:10	16:11	08:33	16:02					08:30	16:11
35	SURIPTO, SE	07:28	16:33	07:26	17:16			08:09	16:44	08:33	17:17					07:25	16:02	08:08	16:44	08:21	17:24	08:33	16:12	09:00	16:14					07:21	16:30
36	ZULFA MUBDIANSYAH ERBANI	07:22	16:42	07:18	16:05			07:16	16:11	07:12	16:20					08:43	16:11	08:11	16:01	09:09	16:12	07:16	17:08	07:16	16:01					09:03	17:57
37	BEMBY SAIFULRAHMAN, S.Ap	08:08	16:22	08:43	16:26			08:33	16:12	09:07	16:44					07:26	16:12	07:26	16:12	09:03	16:11	07:44	17:17	07:44	17:08					09:20	16:29
38	DESI PURNAMA SARI	06:23	17:11	06:00	17:24			06:11	17:57	06:55	17:21					08:19	17:57	07:18	17:55	07:27	17:57	07:00	17:57	06:44	17:57					07:16	17:08
39	SABDI RITO	07:07	17:29	07:12	16:23			07:20	17:08	07:27	17:01					08:30	17:18	08:43	17:00	07:16	16:19	07:27	16:02	07:23	17:24					07:44	17:16
40	YUNI SAFITRI	08:11	16:18	08:19	16:30			08:00	16:19	08:08	16:20					09:00	16:20	08:33	16:14	08:03	16:13	07:44	16:10	08:33	16:12					08:21	16:26

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa disiplin pegawai Bappeda Kab. PALI masih sangat perlu ditingkatkan, terutama disiplin terhadap waktu. Hal ini tergambar dari disiplin waktu kehadiran dan pulang yang masih rendah.

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak menggambarkan tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi untuk dapat mengetahui kinerja yang diharapkan dan dapat mengklasifikasikan berkompetensi tingkat tinggi atau berkompetensi dibawah standar/rata-rata (Moeheriono, 2012;6).

Tabel 1.3 Gelas Pendidikan Dan Jabatan Pegawai

NAMA/BIDANG	GELAR PENDIDIKAN	JABATAN	DIKLAT/PELATIHAN
SEKRETARIAT			
Drs. Supawi, MT.	Drs. MT	Sekretaris	Penyusunan RPJMD
Arie Yulita Wulandari, ST.	ST	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	-
Agus Triadi, S. Kom.	S. Kom	Kasubag Umum dan Kepegawaian	-
BID. PERENCANAAN PENEGNDALIAN PEMBANGUNAN			
Novita Febrianty, ST., MT.	ST., MT	Kepala Bidang	-
Habibi Riskiansyah, ST., MM.	ST.,MM	Kasubid Perencanaan Pembangunan	Penyusunan RPJMD
Choirul Azim, S. Kom	S. Kom	Kasubud Pengendalian Pembangunan	-
Rahma Piroza, SE.	SE	Kasubid Data Dan Informasi	-
BID. INFRASTRUKTUR, SDA DAN PENGEMBANGAN WILAYAH			
Ahmad Jhoni, SP., MM.	SP., MM	Kepala Bidang	Perencanaan Pembangunan Daerah (PPD)
Brisvo Diansyah M., ST.	ST	Kasubid Tata Ruang	Perencana Pertama
M. Ridwan Perdana , ST.	ST	Kasubid Infrastruktur	-
Mulya Hapenny, ST.	ST	Kasubud SDA	-
BID. EKONOMI SOSISL BUDAYA DAN PENGEMBANGAN SDM			
Darna, SE.	SE	Kepala Bidang	Pengulangan Bencana
Indra Syafrizal, ST	ST	Kasubid Ekonomi	-
Debi Agung, SE., MM	SE., MM	Kasubid Sosial Budaya	-
Desmiati, SH.	SH	Kasubid Pengembangan SDM	Penyusunan RPJMD

Sumber : Bazetting Bappeda Kab. PALI

Dari Tabel diatas dapat dilihat masih terdapat banyak kelemahan pada sumberdaya manusia Bappeda Kab. Pali terutama pada kesesuaian antara

pendidikan dengan jabatan yang diemban serta pada diklat/pelatihan teknis dalam peningkatan kompetensi pegawai.

Unsur penting lainnya dalam organisasi yaitu motivasi. Menurut Soekidjo (2010;114), motivasi atau motif berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan (*need*) atau "want". Kebutuhan merupakan potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Pimpinan tidak dapat bekerja tanpa bantuan orang lain, tetapi menjalankan pekerjaan dengan memberikan tugas-tugas kepada bawahannya. Seorang karyawan menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat berhasil dengan baik atau sebaliknya. Karyawan yang bekerja dengan baik merupakan impian dari suatu organisasi tetapi apabila pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak terlaksana dengan baik maka perlu dicari penyebabnya. Kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atau tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik, maka menjadi tugas pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Implementasi dari pencapaian suatu tujuan dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja (*performance*) karyawan. Kinerja merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang karyawan. Dari hasil pengamatan dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam penetapan „keberhasilan” atau “kegagalan” dalam bekerja (Nawawi, 2013; 234). Menurut Simamora (2011;339) kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk

sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Fenomena yang berhubungan dengan Disiplin Kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir seperti, Pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktunya, Tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai, Pegawai tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan. Sama halnya dengan kompetensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Kompetensi yang kurang karena penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu atau kemampuan yang dimiliki, selain itu kegiatan peningkatan kapasitas pegawai dalam melaksanakan diklat atau pelatihan teknis masih sangat minim. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik masih rendah. Selain masalah di atas, pegawai BAPPEDA terkadang dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat pegawai yang terutang di dalam SKP dimana SKP tersebut sudah disetujui oleh kepala badan. Keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas sering terjadi dalam bekerja yang dikarenakan pegawai menilai pekerjaan tersebut dapat diselesaikan nanti dan tidak terlalu berat serta masih kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan. Begitu juga dengan Motivasi Kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam setiap aktivitas pegawai tidak selalu mengejar penghargaan., Pegawai tidak merasa bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim. Pegawai tidak selalu berusaha untuk bisa menjadi orang yang berpengaruh didalam kelompok.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi serta Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan yang memengaruhi Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir antara lain :

1. Kinerja Pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Disiplin kerja pegawai masih rendah, Pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktu, Tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai. Pegawai tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai karena dalam setiap aktivitas pegawai tidak selalu mengejar penghargaan, Pegawai tidak merasa bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim, Pegawai tidak selalu berusaha untuk bisa menjadi orang yang berpengaruh didalam kelompok.
4. Kompetensi yang kurang karena penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu atau kemampuan yang dimiliki, masih minimnya diklat/pelatihan teknis dalam peningkatan kapasitas pegawai.
5. Masih kurangnya perlengkapan inventaris kantor yang mendukung pekerjaan.

6. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada “ **Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta implikasinya Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir** “.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan secara empiris :

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- b. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- d. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- e. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

2. Kegunaan Hasil Penelitian

- a. Sumbangan pemikiran bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama menyangkut

Disiplin Kerja Dan Kompetensi serta pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai.

- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2012), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* 13th. Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Gibson, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, 2008. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Haryono, Siswoyo, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Mangkunegara, 2012. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Moh As'ad, 2013. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, UII Press, Yogyakarta
- Nawawi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press..
- Miftah, Thoha, 2011. *Prilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju. Bandung
- Notoatmojo, Soekidjo. 2010. *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta
- Hadari Nawawi, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, P Sondang. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto DR. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya ; Bandung
- Sulbahri Madjir dkk, 2013. *Pedoman Penulisan Tesis*, Unsri Press, Palembang.
- Stephen P. Robbins, 2013. *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta

RIWAYAT HIDUP



Brisvo Diansyah Maturan, memiliki nama kecil Ivo dilahirkan di Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Provinsi Sumatera Selatan pada Hari Selasa Tanggal 21 April 1979, dari Hamid Brisman dan Ibu Kartini. Merupakan anak ketiga dari Empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1990 di SD Negeri 13 Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1993 di SMP Negeri 1 Talang Ubi dan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1997 di SMA Negeri 1 Talang Ubi. Selanjutnya masuk ke Sekolah Pembantu Penilik Higiene program D1 Departemen Kesehatan Palembang Provinsi Sumatera Selatan dan selesai pada Tahun 1998. Pada tahun 2001 masuk ke Fakultas Teknik di Universitas Paundan Bandung dengan mengambil Jurusan Teknik Lingkungan dan lulus tahun 2008. Pada Januari Tahun 2020 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Brisvo Diansyah Maturan Pernah bekerja sebagai Pedagang Pakaian di bilangan Pasar Baru Bandung pada Tahun 1998-2001 dan menjadi karyawan selama tiga tahun mulai 2006-2009 di salah satu Konsultan Lingkungan PT. *Pangripta 2001* Bandung. Selanjutnya tahun 2010 diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Maluku Tenggara Provinsi Maluku. Pada tahun 2018 melakukan mutasi wilayah kerja ke Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tepatnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

Palemban, 17 September 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Brisvo Diansyah M' with a stylized flourish at the end.

Brisvo Diansyah M