

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh

Muhammad Fahmi Abdillah

01011382025147

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Fahmi Abdillah

Nim : 01011382025147

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai lanjutan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 7 Mei 2024


Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
25/6/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Fahmi Abdillah
Nim : 01011382025147
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian Komprehensif pada tanggal 4 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Juni 2024

Dosen Penguji



Dr. Ir. Yos Karimudin M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fahmi Abdillah

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

Pembimbing : Nia Meitisari S.E, M.Si.

Tanggal ujian : 04 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 13 Juni 2024
Penulis


Muhammad Fahmi Abdillah
Nim. 01011382025147

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 13 Juni 2024
Penulis



Muhammad Fahmi Abdillah
Nim. 01011382025147

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT. Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar semata-mata tidak hanya usaha penulis sendiri, melainkan bantuan tulus dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan segala karunia, berkat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
2. Keluarga saya terutama Ayah, Ibu, dan kedua saudari saya yang selalu mendukung, mengingatkan, dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam S.E., M.E. selaku dekan Fakultas Ekonomi Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Nia Meitisari S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saya saran, masukan, serta mengedukasi selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

8. Bapak Dr. Ir Yos Karimudin M.M selaku penguji yang selalu memberikan saya saran, masukan, serta mengedukasi selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, terima kasih telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian disini dan kepala bagian humas/protokol serta seluruh pegawai Sekretariat DPRD yang telah membantu saya dalam pengisian kuesioner penelitian ini.
10. Bapak dan Ibu dosen, serta seluruh staff jajaran Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan ilmu, pengalaman, nasihat, motivasi, dan inspirasi selama masa perkuliahan.
11. Sahabat-sahabat tercinta saya yaitu Nyanya, Liza, Alex, Samsi, Rahfy, Roby, Pretty , Isya, Oca, dan Rabifa yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan selalu bersedia menemani penulis dalam keadaan apapun dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan selama masa perkuliahan yaitu Farhan, Farah, dan Zidane yang selalu menemani dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Terima Kasih dan rasa bersyukur untuk diri sendiri, karena telah menjaga semangat dan menyinari setiap gelap dalam hidup dan memahami nilai setiap pengalaman agar tumbuh menjadi lebih baik.

Palembang, 13 Juni 2024
Penulis



Muhammad Fahmi Abdillah
Nim. 01011382025147

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:
Muhammad Fahmi Abdillah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dengan sampel yang berjumlah 58 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Data diolah menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SOUTH SUMATRA PROVINCE DPRD SECRETARIAT EMPLOYEES

Oleh:
Muhammad Fahmi Abdillah

This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on the performance of South Sumatra Province DPRD Secretariat employees. The population used was all employees of the DPRD Secretariat of South Sumatra Province with a sample of 58 people, using a saturated sampling technique. Data was obtained by distributing questionnaires to respondents. The analysis technique used is a multiple linear analysis technique. The data was processed using the SPSS version 23 program. The research results showed that the variables of motivation and work discipline had a positive and significant effect on the performance of the South Sumatra Province DPRD Secretariat employees..

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Performance

Approved by,
Chairman of The Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari Mahasiswa:

Nama : Muhammad Fahmi Abdillah
Nim : 01011382025147
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahmi Abdillah
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23 Agustus 2002
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jalan K.H Wahid Hasyim Lr.AA RT.27/RW.06
Kecamatan Seberang Ulu 1
Alamat Email : fahmi.abdillah23@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 161 Palembang
SMP : SMP Muhammadiyah 1 Palembang
SMA : SMA Negeri 2 Palembang

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1 Expectancy Theory of Motivation | 10 |
| 2.2 Kinerja | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 12 |
| 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja | 13 |
| 2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja | 13 |
| 2.3 Motivasi Kerja | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja | 15 |
| 2.3.2 Teori Motivasi | 17 |
| 2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 17 |
| 2.3.4 Jenis-jenis Motivasi | 18 |
| 2.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4 Disiplin Kerja | 20 |
| 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja | 20 |
| 2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja | 21 |
| 2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja | 21 |
| 2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja | 22 |
| 2.5 Hubungan antar Variabel | 24 |
| 2.5.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai | 24 |
| 2.5.2 Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai | 25 |
| 2.5.3 Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai | 26 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.7 Kerangka Konseptual | 32 |
| 2.8 Hipotesis | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 33 |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian | 33 |
| 3.2 Rancangan Penelitian | 33 |
| 3.3 Jenis Dan Sumber Data | 34 |
| 3.3.1 Jenis Data | 34 |
| 3.3.2 Sumber Data | 34 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel | 35 |
| 3.4.1 Populasi | 35 |
| 3.4.2 Sampel | 35 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 37 |
| 3.7 Uji Instrumen | 37 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 37 |
| 3.7.2 Uji Reabilitas | 37 |
| 3.8 Metode Suksesif interval | 38 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 3.9.1 Uji Normalitas | 38 |
| 3.9.2 Uji Multikolineritas | 39 |
| 3.9.3 Uji Heteroskedesitas | 39 |
| 3.9.4 Uji Auto korelasi | 40 |
| 3.10 Analisis Regresi Linear Berganda | 40 |
| 3.11 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi | 41 |
| 3.11.1 Koefisien Korelasi | 41 |
| 3.11.2 Koefisien Determinasi | 41 |
| 3.12 Uji Hipotetsis | 42 |
| 3.12.1 Uji Simultan | 42 |
| 3.12.2 Uji Parsial | 43 |
| 3.13 Definisi Operasional Variabel | 43 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 46 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 46 |
| 4.1.1 Profil Organisasi | 46 |
| 4.1.2 Visi dan Misi | 47 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 48 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 48 |
| 4.2.1 Deskripsi Profil Responden | 48 |
| 4.2.2 Uji Instrumen | 53 |
| 4.2.3 Hasil Metode suksesif Interval | 56 |
| 4.2.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden | 56 |
| 4.2.5 Asumsi Klasik | 64 |
| 4.2.6 Analisis Regresi Linier Bergand | 67 |
| 4.2.7 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²) | 69 |
| 4.2.8 Uji Hipotesis | 70 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian | 72 |
| 4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan | 72 |
| 4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan | 73 |
| 4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan | 75 |
| 4.4 Keterbatasan Penelitian | 76 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| 5.1 Kesimpulan | 78 |
| 5.2 Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| LAMPIRAN | 84 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan pada bulan Januari – Oktober 2023..... | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3. 1 Skala Pengukuran likert | 36 |
| Tabel 3. 2 Koefisien korelasi | 41 |
| Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel | 44 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden | 49 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden | 49 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Status Karyawan Responden | 50 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden | 51 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Responden | 51 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Status Pernikahan Responden | 52 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) | 53 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) | 54 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 54 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 55 |
| Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja | 56 |
| Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Disiplin kerja | 59 |
| Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi variabel Kinerja | 61 |
| Tabel 4.14 Uji Normalitas | 64 |
| Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas | 65 |
| Tabel 4.16 Uji heterokedesitas (Glejser) | 66 |
| Tabel 4.17 Uji Autokorelasi | 66 |
| Tabel 4. 18 Analisis Regresi Linier Berganda | 67 |
| Tabel 4.19 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2) | 69 |
| Tabel 4.20 Uji Simultan | 70 |
| Tabel 4.21 Uji t | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1.2 Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan... | 48 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 84 |
| Lampiran 2 Distribusi Data Identitas Responden | 89 |
| Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden | 91 |
| Lampiran 4 Transformasi Data MSI | 99 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Validitas | 103 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas | 115 |
| Lampiran 7 Tabel r | 116 |
| Lampiran 8 Analisis Uji Asumsi Klasik | 117 |
| Lampiran 9 Tabel DW Autokorelasi | 119 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t | 121 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi | 121 |
| Lampiran 12 Tabel Uji t | 122 |
| Lampiran 13 Tabel Uji F | 123 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan yang cepat, yang memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan organisasi. Organisasi harus mengambil berbagai strategi untuk tetap kompetitif, di antaranya dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam menjalankan aktivitas sebuah organisasi, kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap pengembangan dan manajemen pegawai sangat penting dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi (Ayer et al., 2016).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya selalu bergantung pada manajemen sumber daya manusia, karena mereka yang mengatur dan mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia organisasi harus memiliki kompetensi tinggi dan kinerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Setiap organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya, yang memerlukan manajemen yang baik untuk mengatur keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kepentingan berbagai pihak. Diperlukan juga peningkatan kerja serta optimalisasi potensi sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Beno & Irawan, 2019).

Kumasari (2022) menyatakan pentingnya kinerja tidak bisa dilebih-lebihkan, karena kinerja telah terbukti menjadi elemen yang sangat penting. Setiap organisasi mengamanatkan agar stafnya menjalankan akuntabilitas dan memanfaatkan bakat mereka semaksimal mungkin. Kinerja terdiri dari pola pikir dan respons emosional seseorang, dengan keyakinan bahwa setiap tugas yang diselesaikan harus melampaui pencapaian sebelumnya, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap masa depan yang lebih cerah. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kesuksesan dalam mencapai tujuan menunjukkan tingkat efektivitas organisasi. Seiring berjalannya waktu, semua organisasi termasuk yang berada di sektor pemerintahan, harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik

Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan memiliki peran penting dalam perencanaan pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari sistem perencanaan pembangunan nasional. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mewajibkan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) termasuk Sekretariat DPRD untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) dengan koordinasi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 50 Tahun 2016 yang mengatur struktur dan tugas Sekretariat DPRD, disebutkan bahwa Sekretariat DPRD mendukung urusan administrasi pemerintahan dan memberikan dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD sesuai

dengan kewenangan pemerintah provinsi. Sekretariat DPRD diharuskan untuk menyusun Renstra sebagai dokumen perencanaan jangka menengah lima tahunan untuk tingkat satuan kerja pemerintah daerah. Renstra ini juga berfungsi sebagai dokumen publik yang menggambarkan visi pelayanan yang akan diberikan dalam lima tahun ke depan (Sekretariat, 2022).

Peran Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sangat krusial dalam mendukung fungsi legislasi, pengawasan, dan perwakilan di tingkat provinsi. Kinerja yang optimal dari staf sekretariat menjadi sangat penting untuk memastikan kelancaran proses legislatif dan administratif. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai pada kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan dan Sekretaris Dewan pada hari senin 30 oktober 2024 sewaktu melakukan praktek dilapangan, dikemukakan beberapa permasalahan motivasi pada sumber daya manusia yang dialami oleh seluruh bagian dalam struktur organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Secara umum permasalahan yang ada dalam setiap bagian adalah:

1. Kurangnya jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang memadai untuk menangani tugas-tugas yang diemban.
2. Partisipasi yang rendah dari sumber daya manusia dalam program pelatihan dan pendidikan, menyebabkan kurangnya peningkatan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang.
3. Penetapan sanksi dan *reward* belum jelas sehingga belum bisa meningkatkan motivasi dan kinerja secara signifikan

4. Kekurangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
5. Masih ada pegawai yang bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada melakukan pekerjaan
6. Masih ada pegawai yang lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi dalam melaksanakan tugasnya

Disini terlihat bahwa masih terindikasi kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawai, akibatnya masih ada saja pegawai yang tidak masuk bekerja. Organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan belum termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor untuk mencapai kinerja menurut pendapat (Afandi, 2018) adalah: Faktor kompetensi, *clarity* dan *acceptance*, motivasi, kapabilitas, fasilitas kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Artinya pegawai yang giat serta terampil dalam pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi merupakan pergerakkan kondisi pada diri seseorang untuk mencapai tujuan individual dan organisasi. (Mangkunegara 2021)

mengemukakan tiga aspek individual yang penting, yaitu : (1) Motif berprestasi (2) Kepuasan kerja (3) Keterlibatan kerja.

Menurut Purnama (2008) motivasi adalah faktor yang penting dalam manajemen karena berperan sebagai pengontrol, pendorong, dan pengarah terhadap perilaku, tindakan, atau kegiatan seseorang. Menurut Taufik et al., (2022) motivasi merupakan karakteristik individu yang membangkitkan dorongan untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Secara ringkas, motivasi dapat dianggap sebagai pendorong yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Idrus (2021) disiplin kerja adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, jadwal, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menghindari keterlambatan, absensi tak terduga, dan melaksanakan tugas dengan teratur sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi pra penelitian yang peneliti lakukan pada hari jumat, 27 Oktober 2023 di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Berikut data Rekapitulasi Absensi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan pada bulan Januari – Oktober 2023

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan pada bulan Januari – Oktober 2023.

| Bulan | Jumlah Pegawai | Total Hari Kerja | Total Kehadiran Pegawai Seharusnya (Orang) | Absensi Pegawai (orang) | Ketidak hadiran (%) |
|-----------|----------------|------------------|--|-------------------------|---------------------|
| Januari | 55 | 22 | 1210 | 27 | 2,23% |
| Februari | 55 | 20 | 1100 | 30 | 2,72% |
| Maret | 55 | 22 | 1210 | 38 | 3,14% |
| April | 58 | 18 | 1044 | 38 | 3,63% |
| Mei | 58 | 21 | 1218 | 31 | 2,54% |
| Juni | 58 | 20 | 1160 | 40 | 3,44% |
| Juli | 58 | 21 | 1218 | 39 | 3,20% |
| Agustus | 58 | 22 | 1276 | 40 | 3,13% |
| Sept | 58 | 20 | 1160 | 35 | 3,01% |
| Oktober | 58 | 22 | 1276 | 38 | 2,97% |
| Rata-rata | | | | | 3,00% |

Sumber : Bagian Tata Usaha Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, 2023

Menurut Mudiarta & Wayan (2001) “menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3 persen menunjukkan kinerja yang buruk di dalam suatu perusahaan”. Berdasarkan tabel rekapitulasi absensi diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang absen di kantor. Menurunnya tingkat disiplin pegawai dikarenakan masih cukup banyak pegawai yang datang terlambat, tidak masuk bekerja, dan tanpa keterangan. Kemudian yang dimaksud dari tanpa keterangan ialah pegawai yang datang ke kantor tetapi tidak melakukan absensi dan pegawai yang absensi tetapi hanya kehadiran di pagi hari, dan tidak melakukan absensi pada sore hari disaat jam kerja telah selesai. Mereka yang melakukan hal tersebut dianggap tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan menunjukan persentase terbesar pada ketidakhadiran

pada bulan April sebesar 3,63%, dan persentase terkecil pada bulan Januari sebesar 2,23%. Rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 3,00%. Yang berarti tingkat absensi karyawan tergolong cukup tinggi yaitu 3,00%, karena tingkat absensi tersebut telah melebihi 3%, maka dianggap sudah tinggi. Persentase tersebut dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan terindikasi adanya ketidakdisiplinan pegawai. Sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Karena tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan salah satu adanya permasalahan dalam kinerja karyawan (Tannady et al., 2022).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nuraeni et al., 2023) menghasilkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang telah dilakukan (Kumasari. et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Caissar et al., (2022) menghasilkan penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Taufik et al., (2022) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan pada saat melakukan observasi maka peneliti menyimpulkan untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan gambaran mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaria, Mattalatta, M., Munir, A. R., Azis, E., Achmad, M., Djunaidi, F. G., & Selvia. (2021). The effect of work discipline and work ability on employee performance through motivation at the financial agency office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 53, 3696–3702.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Ersa Rahmadania, S., & Herminingsih, A. (2021). the Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(1), 100–115. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i1.1020>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*

(Edisi 8). Cetakan ke VIII. Universitas Diponegoro.

- Gunarto, M. (2018). *Tranformasi Data Ordinal ke Interval dengan MSI menggunakan Program Excel*. 1–8. www.muji-gunarto.wordpress.com
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hikmah Perkasa, D., . L., Imelda Novita Susiang, M., Dhyana Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Idrus, I., Kamaruddin, Y., Industri, T., Teknik, F., Makassar, U. I., Perintis, J., & Makassar, N. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. 02(2), 46–52.
- Kumasari., I. R., Universitas, Veteran, N., & Timur, J. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indah Respati Kusumasari* Program Studi Administrasi Bisnis FISIP*. 21(2), 186–204.
- Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Erlangga.
- Kusuma, A. A. (2021). the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi*, 10(01), 1–8. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v10i01.55>
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Cetakan 15). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management* (13th ed.). Joseph Sabatino.
- Mathis Robert, L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mudiarta, U., & Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPT Penerbit Unoversitas Udayana.
- Nuraeni, S., Harini, S., & Kartini, T. (2023). *the Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance At Pt . Agri Wangi Indonesia*. 2(04), 543–561.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and*

- Banking*), 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Rahmitasari, Ansar, Jusuf, E., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021). The influence of motivation and competence on employee performance through organizational commitment at regional general hospitals in majene regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3189–3195.
- Robbin, & judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Sekretariat, D. P. S. S. (2022). *Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2023*. 46. <https://dprd.sumselprov.go.id/wp-content/uploads/2020/07/1.-Rencana-Strategis-Sekretariat-DPRD-Prov.-Sumsel-Tahun-2020.pdf>
- Setiawan, E. (2021). Pemahaman Masyarakat Tentang Penerapan Akuntansi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. *Analisis Data Kualitatif*, 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Prakteknya*. Bumi Aksara.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan (Teori dan Aplikasi Dengan SPSS)*. (pertama). CV. Andi Offset.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama, C)*. Kencana.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review

- Literature. *Management* ..., 3(October), 3476–3482.
<https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/view/1198>
<https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335.
<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Veronica, Y. S. and E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 32–40.
- Vroom, V. . (1995). *Work and Motivation*. Calif : Jossey Bas.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>