

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG  
PRAJA KABUPATEN KEPAHANG**



**Skripsi Oleh :**

**Lensi Erza Desvita  
01011482023005  
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 PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN KEPAHANG**

Disusun oleh :

Nama : Lensi Erza Desvita  
NIM : 01011482023005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 4 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 19661022 199203 2 002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN KEPAHANG**

Disusun oleh :

Nama : Lensi Erza Desvita

NIM : 01011482023005

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Kamis, 27 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 27 Juni 2024

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Zunaidah".

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Dosen Penguji

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Parama Santati".

Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

A large, dense, circular handwritten signature in black ink.

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

## SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lensi Erza Desvita  
NIM : 01011482023005  
Jurusan : Manajemen (S1 asal D3)  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 27 Juni 2024

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar sarjana.

Palembang,

Pembuat Pernyataan



Lensi Erza Desvita

NIM. 01011482023005

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rezeki dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam penulis sampaikan untuk Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua mendapatkan syafa'at-Nya di yaumul akhir kelak. Amin ya rabbal aalamin.

Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang”. Ada pun tujuan utama dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini saya buat dengan sebaik mungkin. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 08 Juli 2024

Penulis,

Lensi Erza Desvita

NIM. 01011482023005

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang**. Tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak mendapat saran, bimbingan, dan bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Erwansya dan Ibu Eliza. Terima kasih karena selalu senantiasa mendoakan dan memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasi pada penulis dalam menuntut ilmu.
2. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulisan menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk menilai, membimbing dan memberikan saran atas skripsi yang saya kerjakan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staf, dan Pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan selama penulis melakukan penelitian.
8. Muhammad Agung Brahma, S.Si, seseorang yang selalu menemani dan banyak berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini, memberikan dukungan maupun bantuan dalam proses bimbingan, sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis hingga saat ini.
9. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/mahasiswa Manajemen Alih Program S1 asal D3 Angkatan 2020.

Semoga atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, dibalas oleh Allah SWT dengan berlipat ganda dan semoga kita semua senantiasa mendapatkan perlindungan dan kasih sayang-Nya.

Palembang, 08 Juli 2024

Penulis,

Lensi Erza Desvita

NIM. 01011482023005

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Lensi Erza Desvita

NIM : 01011482023005

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 20/04  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS Negeri

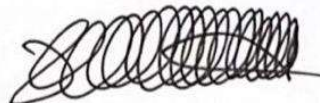
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

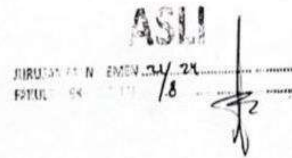
Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



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



## ABSTRAK



### PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KEPAHANG

Oleh :  
Lensi Erza Desvita

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahang. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dibantu dengan deskriptif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu sebagian pegawai yang telah dianggap mewakili keseluruhan pegawai dengan jumlah 111 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Data diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahang yang dapat dilihat dari  $F_{hitung}$  sebesar 114.450 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,69. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $114.450 > 2,69$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel bebas (Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen

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

**ABSTRACT**

ASLI  
JURUSAN PAJIN EMAS 24/24  
FACULTY EK HLU 18

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CIVIL SERVICE POLICE  
UNIT KEPAHIANG**


By :  
Lensi Erza Desvita

*This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance in the Civil Service Police Unit Kepahiang. This study design uses quantitative methods assisted by descriptive. Determining the number of samples in this study used the Simple Random Sampling technique, namely a portion of employees who were considered to represent the total number of employees with a total of 111 people. This research uses primary data obtained through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data was processed using the SPSS 25 program. The results of this study indicate that Motivation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant influence on the performance of Civil Service Police Unit Kepahiang employees which can be seen from the Fcount of 114,450 while the Ftable value is 2.69. Because Fcount is greater than Ftable, namely  $114,450 > 2.69$ , it can be concluded that the dependent variable (Employee Performance (Y)) is influenced positively and significantly by the independent variables (Motivation (X<sub>1</sub>) and Work Discipline (X<sub>2</sub>).*

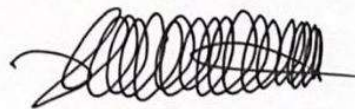
**Keywords: Motivation, Discipline, Performance**

Advisor

Chairman of The Management Departmen



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002



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

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>9</b>
2.1. Motivasi Kerja .....	9
2.1.1. Teori Motivasi Kerja.....	9
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2.1.3. Fungsi Motivasi Kerja.....	10
2.1.4. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	10
2.1.5. Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	11
2.1.6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.2. Disiplin Kerja .....	12
2.2.1. Teori Disiplin Kerja .....	12
2.2.2. Pengertian Disiplin Kerja .....	13
2.2.3. Tujuan Disiplin Kerja.....	13

2.2.4.	Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan .....	14
2.2.5.	Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	15
2.2.6.	Faktor Penentu Disiplin Kerja.....	15
2.2.7.	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	17
2.3.	Kinerja .....	19
2.3.1.	Teori Kinerja .....	19
2.3.2.	Pengertian Kinerja.....	19
2.3.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
2.3.4.	Manfaat Peningkatan Kinerja.....	20
2.3.5.	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	20
2.4.	Hubungan Antar Variabel .....	21
2.4.1.	Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	21
2.4.2.	Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	22
2.5.	Penelitian Terdahulu.....	23
2.6.	Kerangka Konseptual .....	27
2.7.	Hipotesis .....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN ..... 29**

3.1.	Ruang Lingkup Penelitian .....	29
3.2.	Rancangan Penelitian .....	29
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	29
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.5.	Populasi dan Sampel .....	31
3.6.	Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1.	Uji Validitas .....	32
3.6.2.	Uji Reabilitas.....	32
3.7.	Uji Asumsi Klasik .....	33
3.7.1.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	33
3.7.2.	Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot .....	33
3.7.3.	Uji Autokorelasi Durbin Watson .....	34
3.7.4.	Uji Multikolinearitas .....	34
3.8.	Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1.	Uji Regresi Linear Berganda.....	34
3.8.2.	Koefisien Determinasi.....	35

3.8.3.	Uji Koefisien Korelasi.....	35
3.8.4	Uji Simultan (Uji F).....	36
3.8.5	Uji Parsial (Uji t).....	36
3.9	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	37

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 40**

4.1.	Gambaran Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang .	40
4.1.1.	Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang .....	42
4.2.	Profile Responden .....	43
4.2.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.2.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
4.2.5.	Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian .....	46
4.2.5.1.	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	46
4.2.5.2.	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	53
4.2.5.3.	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	60
4.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	66
4.3.1.	Uji Validitas .....	66
4.3.2.	Uji Reliabilitas .....	68
4.4.	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.1.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	69
4.4.2.	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	71
4.4.3.	Uji Autokorelasi Durbin Watson.....	71
4.4.4.	Uji Multikolinearitas.....	72
4.5.	Teknik Analisis Data.....	73
4.5.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.5.2.	Uji Koefisien Determinasi.....	74
4.5.3.	Uji Koefisien Korelasi (Uji R).....	75
4.5.4.	Uji Parsial (t).....	76
4.5.5.	Uji Simultan (Uji F).....	76

4.6.	Pembahasan.....	77
4.6.1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	78
4.6.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	80
4.6.3.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>83</b>
5.1.	Kesimpulan.....	83
5.2.	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.....	3
Tabel 1. 2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang .....	4
Tabel 1. 3. Rekapitulasi Tindakan Indisipliner Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang .....	4
Tabel 1. 4. Sasaran Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.....	5
Tabel 1. 5. Target dan Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.....	6
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1. Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel 3. 2. Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel 4. 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	46
Tabel 4. 6. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	54
Tabel 4. 7. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y).....	60
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4. 9. Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4. 10. Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4. 11. Hasil Uji Autokorelasi .....	72
Tabel 4. 12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4. 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.15. Hasil Uji Korelasi (Uji R).....	75
Tabel 4.16. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	76
Tabel 4.17. Uji Simultan (Uji F).....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Satpol-PP Kabupaten Kepahiang .....	42
Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner .....	96
Lampiran 3 Jenis Kelamin Responden.....	110
Lampiran 4 Umur Responden .....	110
Lampiran 5 Lama Bekerja Responden .....	110
Lampiran 6 Pendidikan Terakhir Responden.....	110
Lampiran 7 Hasil Distribusi Frekuensi $X_1$ .....	111
Lampiran 8 Hasil Distribusi Frekuensi $X_2$ .....	116
Lampiran 9 Hasil Distribusi Frekuensi Y .....	121
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas $X_1$ .....	126
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas $X_2$ .....	129
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Y .....	133
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas $X_1$ .....	136
Lampiran 14 Hasil Uji Reabilitas $X_2$ .....	136
Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Y.....	136
Lampiran 16 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	137
Lampiran 17 Hasil Uji Analisis Regresi (Uji t, Uji F, KD).....	138
Lampiran 18 Distribusi Nilai T Tabel dan R Tabel (Uji t, Uji F, KD).....	139

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam instansi pemerintah, sumber daya manusia yang disebut pegawai adalah salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dan harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan instansi. Sehingga sumber daya manusia yang telah berkomitmen bekerja pada suatu instansi pemerintah akan selalu dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja instansi. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan instansi (Afandi, 2018).

Beberapa hal dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, di antaranya yaitu diperlukan kerja sama yang baik antar sesama pegawai, menerapkan sanksi untuk pegawai yang tidak disiplin, serta meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan ataupun alasan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu instansi. Keberhasilan dan kegagalan instansi sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawainya. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang maksimal sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Suryani, 2018).

Selain dengan meningkatkan motivasi kerja, instansi juga perlu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan sikap yang menunjukkan kesungguhan kerja. Dengan sikap disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan instansi. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal (Simamora, 2018).

Kedisiplinan menjadi tolak ukur utama dalam mencapai seluruh perencanaan yang telah disusun bersama. Kedisiplinan menjadi syarat yang harus dipenuhi dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan instansi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi (Malayu S.P. Hasibuan, 2018).

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS), Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang menetapkan kewajiban, larangan, dan sanksi bagi PNS apabila tidak memenuhi atau melanggar kewajiban tersebut, dengan tujuan untuk mendidik dan melatih pegawai yang melanggar aturan. Bentuk hukuman didasarkan pada berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak pelanggaran tersebut.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepahiang Nomor 20 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dibentuk untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Sumber daya manusia yang termasuk didalam Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang tidak hanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi juga terdiri dari Tenaga Harian Lepas (THL). Berikut merupakan data jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dari tahun 2019 sampai tahun 2023.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang Tahun 2019 sampai Tahun 2023

Tahun	Jenis Pegawai Berdasarkan Status Pegawai			
	Pegawai Negeri Sipil (orang)	Perkembangan (%)	Tenaga Harian Lepas (orang)	Perkembangan (%)
2019	23	0	124	0
2020	25	1,08	127	1,02
2021	27	1,08	127	0
2022	27	0	130	1,02
2023	30	1,11	130	0

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang

Dari Tabel 1.1. diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir jumlah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas bersifat fluktuatif, hal ini tergambar di tahun 2019 seluruh pegawai berjumlah 147 orang, di tahun 2020 berjumlah 152 orang, kemudian di tahun 2021 berjumlah 154 orang, lalu di tahun 2022 berjumlah 157 orang dan di tahun 2023 berjumlah 160 orang.

Berikut merupakan rekapitulasi absensi pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dari tahun 2019 sampai tahun 2023.

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang Tahun 2019 sampai Tahun 2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Absensi (orang/hari)	Persentase Rata- rata Absensi (%)
2019	147	241	304	0,86
2020	152	240	320	0,87
2021	154	245	323	0,85
2022	157	240	338	0,89
2023	160	237	354	0,93

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang

Dari Tabel 1.2. diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir angka absensi dari Pegawai Instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 persentase tidak hadirnya pegawai sebesar 0,86%, tahun 2020 sebesar 0,87%, tahun 2021 sebesar 0,85%, tahun 2022 sebesar 0,89% dan tahun 2023 sebesar 0,93%.

Berikut merupakan rekapitulasi tindakan indisipliner pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dari tahun 2019 sampai tahun 2023.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Tindakan Indisipliner Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang Tahun 2019 sampai Tahun 2023

Tahun	Keadaan		Tindakan Indisipliner		Jumlah Tindakan Indisipliner	Presentase Rata-rata Indisipliner (%)
	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	DT	PC		
2019	147	241	98	37	135	0,38
2020	152	240	89	54	143	0,39
2021	154	245	93	65	158	0,41
2022	157	240	80	87	167	0,44
2023	160	237	88	76	173	0,45

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang

Keterangan :

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

Dari Tabel 1.3. diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir terjadi peningkatan pada tindakan indisipliner dari Pegawai Instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang. Pada tahun 2019 persentase tindakan indisipliner pegawai sebesar 0,38%, tahun 2020 sebesar 0,39%, tahun 2021 sebesar 0,41%, tahun 2022 sebesar 0,44% dan tahun 2023 sebesar 0,45%.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang meliputi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta Target dan Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan. Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dari tahun 2019 sampai tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.4. sebagai berikut :

Tabel 1.4. Sasaran Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang Tahun 2019 sampai Tahun 2023

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Predikat Kinerja Pegawai				
		Sangat Baik (orang)	Baik (orang)	Butuh Perbaikan (orang)	Kurang (orang)	Sangat Kurang (orang)
2019	23	-	23	-	-	-
2020	25	-	25	-	-	-
2021	27	-	27	-	-	-
2022	27	-	27	-	-	-
2023	30	-	30	-	-	-

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang

Berdasarkan Tabel 1.4. dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir, nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Kepahiang dari Tahun 2019 sampai Tahun 2023 terlihat sama yaitu predikat kinerja pegawai yang bernilai Baik. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, tidak ada pegawai yang mampu mendapat nilai Sangat Baik dalam penilaian predikat kinerja pegawai.

Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dari tahun 2019 sampai tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5. Target dan Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang Tahun 2019 sampai Tahun 2023

Tahun	Program Kerja	Target (%)	Capaian (%)
2019	- Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	75
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	76
	- Program Penegakan Peraturan Daerah	100	80
2020	- Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	77
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	75
	- Program Penegakan Peraturan Daerah	100	80
2021	- Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	77
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	77
	- Program Penegakan Peraturan Daerah	100	82
2022	- Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	78
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	78
	- Program Penegakan Peraturan Daerah	100	81
2023	- Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	79
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	78
	- Program Penegakan Peraturan Daerah	100	82

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang

Berdasarkan Tabel 1.5. dapat diketahui untuk persentase pencapaian target kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dalam lima tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan. Masih terdapat banyak pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang yang tidak disiplin yang dapat berpengaruh pada ketepatan penyelesaian pekerjaan serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat *research gap* terkait dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Firman et al., (2022) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusiana & Firdaus (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Paoki et al., (2017), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

#### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bisa menjadi referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama tentang motivasi dan disiplin kerja, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

#### **2) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan berikutnya bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepahiang dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya melalui motivasi dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Akbar et al., (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren*. Jurnal PERKUSI, 1(2), 232-241
- Astria. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri, 2(1),1-22
- Astuti & Amalah. (2018). *The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners*. Pini Discretion Review, 1(2), 39-46
- Badrudin. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Press
- Fauzy, Akhmad. (2019). *Metode Sampling*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka
- Firman et al., (2022). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(2), 161-167
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi: 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Dedy Ansary. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hutasuhut et al., (2023). *Sistematika Karya Tulis*. Medan: Merdeka Kreasi Group
- Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Lian, Bukman. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV. Amanah
- Lusiana & Firdaus. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1), 112-122
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- McCarter et al., (2022). *How Work Discipline and Leadership Influence Employees Performance*. *International Journal of Educational Administration, Management and Leadership*, 3(1), 17-26
- Muna. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130
- Nugraha, Billy. (2021). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Surakarta: CV Pradina Pustaka Grup
- Octaviani & Pricilla. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertama Logistics Service*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47-59
- Paoki et al., (2017). *The Effect Of Work Discipline And Team Work On Employee Performance*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2385-2393
- Prasetyo et al., (2021). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia*. *Journal of Hunan University*, 48(6), 277-298
- Rahmawati. (2022). *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing???*

(Panduan bagi Peneliti Pemula). Samarinda: Mulawarman University Press.

Ramadhani dan Bina. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Jakarta Timur: Prenada Media

Rovinda & Syarifuddin. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 5(1), 56-71

Sari et al., (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 1-16

Silaen. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY

Simoos et al., (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(10), 3463-3476

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sinambela, Lijan Poltak. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sunarya, F. R. (2022). *Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi*. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 9(3).

Surajiyo et al., (2021). *The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of*

*Musi Rawas District. International Journal of Community Service & Engagement, 2(1), 1-12*

Suryani. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish

Suryawan & Suwandana. (2019). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Manajemen, 8(10), 6002-6021

Suwandi & Setawan. (2022). *The Influence of Work Morale, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance*. Journal of Economics and Business Letters, 2(2), 15-19

Tersiana. (2022). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia

Tusholihah et al., (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing*. E-Journal Equilibrium Manajemen, 5(2), 1-11

Valennia et al., (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Journal Equilibrium Manajemen, 4(2), 39-49

Villanova University. (2022). *Scientific Management Theory Explained*. Diakses melalui <https://www.villanovau.com/articles/leadership/scientific-management-theory-explained/>

Wau et al., (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2), 203-212

Yughi et al., (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kiat Pangan Persada*. Scientific Journal Of Reflection, 5(3), 640-648