

ASLI
16/7/2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA
SELATAN**



Skripsi Oleh :

DANIEL BAGUS SAPUTRA

01011382025178

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2024**

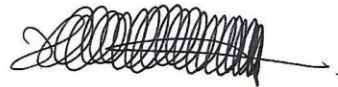
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI
SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Daniel Bagus Saputra
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025178
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 3 / Mei 2024

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

ASLI
16/7/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Daniel Bagus Saputra

NIM : 01011382025178

Fakultas : Ekonomi

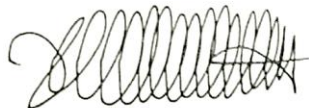
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Juli 2024 dan memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,
Anggota

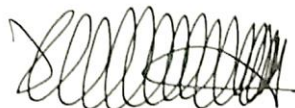


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001



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

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



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

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Daniel Bagus Saputra

NIM : 01011382025178

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN”

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom.

Tanggal Ujian : 9 juli 2024

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

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

Palembang, 14 Juli 2024
Pembuat Pernyataan



Daniel Bagus Saputra_
NIM. 01011382025178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bahkan ketika kita sudah menyerah sama diri kita, Tuhan tidak pernah menyerah sama kita”

(Pandji Pragiwaksono,2022)

**Skripsi ini saya
persembahkan untuk:**

- **Allah SWT**
- **Mama**
- **Kakak**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Penulis berharap bahwa skripsi ini bisa memberikan manfaat baik bagi penulis, pembaca, atau pun pihak-pihak lain yang terkait. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan dalam pembuatan. Maka dari itu, penulis meminta maaf dan mengundang kritik serta saran untuk perbaikan. Penulis ucapkan terima kasih

Palembang, 29 Mei 2024

Daniel Bagus Saputra

NIM. 01011382025178

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji syukur kepada Allah SWT atas berkatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Atas petunjuk, kasih sayang, nikmat yang diberikan kepada penulis sehingga terselesaikanlah skripsi ini dengan baik.
2. Mama (Magdalena Anom), terima kasih atas dukungan, pengertian, dan doa yang terus dipanjatkan tanpa henti untuk keberhasilan dan kesuksesan penulis. Terima kasih atas segala hal yang telah diperjuangkan dan dikorbankan untuk keberlangsungan hidup penulis untuk mencapai keberhasilan.
3. Kakak (Tiara Putri S.H), terima kasih atas saran dan dukungan yang diberikan untuk kepentingan penulis dalam mengarungi dunia perkuliahan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
4. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marqa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing skripsi yang berperan penting dalam penulisan skripsi ini.

Terima kasih banyak atas arahan, masukan, bimbingan, serta kritikan yang disampaikan dengan tujuan menghasilkan sebuah skripsi yang baik

7. Yth. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
8. Yth. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi.
9. Yth. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
11. Yth. Staff Tata Usaha, Staff Perpustakaan, dan Staff lainnya di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segala bantuan selama penulis menjalani masa perkuliahan.
12. Seluruh Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia untuk membantu terjalannya penelitian skripsi ini.
13. Sri Rezeki Hasanah terima kasih banyak atas kontribusi yang diberikan hingga selesainya skripsi ini, baik tenaga, waktu, ataupun dukungan moral kepada penulis. Telah mendukung, memberikan masukan, menghibur mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk terus mampu menyelesaikan skripsi ini

14. Kevin, Figo, Ridho, dan Hazel, terima kasih untuk semua bantuan, hiburan, dan masukan yang diberikan agar penulis mampu melewati masa perkuliahan ini sampai menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman Manajemen 2020 Universitas Sriwijaya Kampus Palembang, terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari adanya keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menjadi sumber informasi bagi para peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

Palembang, 29 Mei 2024

Daniel Bagus Saputra
NIM. 01011382025178

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 16 / 2024
17

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:

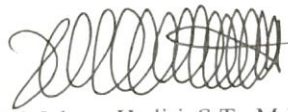
Daniel Bagus Saputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 67 responden dan menggunakan sampel jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi penelitian yang merupakan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



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



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

ASLI

16 / 2024
7

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE NATIONAL AND
POLITICAL UNITY AGENCY OF SOUTH SUMATRA PROVINCE**

By:

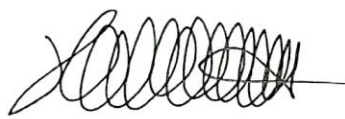
Daniel Bagus Saputra

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the employees performance of the National and Political Unity Agency of South Sumatra Province. The method used in this study is quantitative descriptive. The population in this study was 67 respondents and used a saturated sample so that the sample was the entire study population who were employees of the National and Political Unity Agency of South Sumatra Province. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study show that work motivation has a positive but insignificant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance of the National and Political Unity Agency of South Sumatra Province.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Advisor

The Head of Management Departement.



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



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

ASLI

16 / 2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

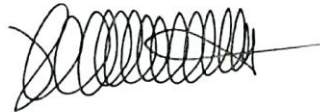
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Daniel Bagus Saputra
NIM : 01011382025178
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Selatan

Telah saya periksa penulisan, *Grammar* maupun susunan tenses-nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



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



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

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Daniel Bagus Saputra
NIM : 01011382025178
Jenis Kelamin : Laki – laki
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Agustus 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln K.H Mas’ud RT 14 RW 009 Kec. Kebayoran Lama,
Kel. Kebayoran Lama Utara, Jakarta Selatan, Prov. DKI
Jakarta
Alamat Email : danielbagus08@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Xaverius 5 Palembang
SMP : SMP Negeri 3 Palembang
SMA : SMA Negeri 15 Palembang

RIWAYAT ORGANISASI

2021 – 2022 : Staff Human Resource Development IMAJE FE UNSRI
2022 – 2023 : Staff Financial Investment Department IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	9
2.2 Motivasi Kerja	11
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	11
2.2.3. Manfaat Motivasi Kerja	12
2.2.4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	13
2.3 Disiplin Kerja	14
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.3.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	14
2.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	15
2.3.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	15
2.4 Kinerja Karyawan.....	16
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.4.2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	17
2.4.3. Tujuan Kinerja Karyawan	17
2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.5 Penelitian Terdahulu.....	20
2.6 Kerangka Konseptual	31
2.7 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	Teknik Pengumpulan data	35
3.5	Populasi dan Sampel	36
3.5.1	Populasi	36
3.5.2	Sampel.....	36
3.6	Uji Instrumen.....	36
3.6.1	Uji Validitas	36
3.6.2	Uji Reliabilitas	37
3.6.3	<i>(Method of Successive Interval / MSI)</i>	38
3.7	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1	Uji Normalitas	38
3.7.2	Uji Multikolinearitas	39
3.7.3	Uji Autokorelasi	39
3.7.4	Uji Heterokedastisitas	40
3.8	Uji Regresi Berganda	40
3.9	Uji Hipotesis.....	41
3.9.1	Uji F (Simultan)	41
3.9.2	Uji t (Uji Parsial).....	42

3.9.3	Uji Koefisien Korelasi (r).....	42
3.9.4	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	43
3.10	Definisi Operasional Variabel	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	48
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	48
4.1.3	Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan	49
4.1.4	Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	51
4.2	Profil Penelitian.....	52
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	52
4.2.2	Usia Responden.....	52
4.2.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	53
4.2.4	Lama Bekerja Responden	54
4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	54
4.4	Uji Instrumen.....	80
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	80
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	83
4.4.3	<i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	84
4.5	Uji Asumsi Klasik	85

4.5.1	Uji Normalitas	85
4.5.2	Uji Multikolinearitas	86
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	86
4.5.4	Uji Autokorelasi	87
4.6	Uji Regresi.....	88
4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4.7	Uji Hipotesis	90
4.7.1	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.7.2	Hasil Uji F (Simultan).....	91
4.7.3	Hasil Uji t (Parsial).....	92
4.8	Pembahasan	94
4.8.1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	94
4.8.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan	95
4.8.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		99
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN.....		106

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Periode 2020-2022	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kedisiplinan Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Periode 2020 – 2022	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Interpretasi Koefisien Korelasi	43
Tabel 3. 2 Tabel Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (X1).....	55
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin Kerja (X2)	63
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai (Y)	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	82
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4. 12 Uji Normalitas.....	85
Tabel 4. 13 Hasil Variance Inflation Factor.....	86
Tabel 4. 14 Uji Heteroskedastisitas Coefficients	87

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi	87
Tabel 4. 16 Persamaan Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4. 17 Uji Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	90
Tabel 4. 18 Uji F (Simultan)	91
Tabel 4. 19 Uji t	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 2 Distribusi Profil Responden.....	113
Lampiran 3 Hasil Transformasi Data Menggunakan Method of Successesive Interval	114
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas data.....	123
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Data.....	125
Lampiran 6 Tabel r.....	126
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	127
Lampiran 8 Tabel Uji t.....	129
Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji t.....	130
Lampiran 10 Hasil analisis r dan R ²	130
Lampiran 11 Hasil analisis Uji F	131
Lampiran 12 Tabel Uji F.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun instansi merupakan hal yang sangat krusial karena dengan adanya peran dari sumber daya manusia dapat menjadi pengarah bagaimana kegiatan operasional dari sebuah perusahaan maupun instansi itu akan bergerak. Menurut Notoatmodjo (2003) tercapainya sebuah visi dan misi dari sebuah organisasi ialah didasarkan oleh salah satu komponen dalam organisasi yaitu manusia. Maka dari itu sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan krusial untuk diperhatikan oleh perusahaan ataupun instansi agar segala tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tentunya sumber daya manusia ini juga akan menjadi keunggulan bagi perusahaan tersebut apabila perusahaan dapat mengembangkan manusia-manusia unggul dalam organisasi tersebut.

Dengan berkembangnya teknologi yang semakin cepat dan canggih, maka permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia semakin disorot. Diperlukan keselarasan antara teknologi dan manusia yang dimiliki oleh organisasi agar dapat maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2013) bahwa sebuah tujuan dari perusahaan ataupun organisasi tidak akan tercapai jika hanya melibatkan teknologi canggih, melainkan membutuhkan faktor sumber daya manusia sebagai pengambil keputusan dan juga yang akan mengoperasikan teknologi tersebut. Itulah alasan peran aktif dari sumber daya manusia belum bisa

dihilangkan dalam kegiatan operasional dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Tidak hanya pada organisasi perusahaan saja, Sumber Daya Manusia pada instansi / organisasi pemerintah juga menjadi hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan yang menjadi orientasi pada instansi pemerintah bukanlah keuntungan, melainkan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Desi & Rusmiwari (2022) menyatakan bahwa dengan memberikan pelayanan yang berkualitas menimbulkan rasa puas dari masyarakat merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh instansi / organisasi publik. Tentunya untuk memberikan pelayanan yang baik maka kualitas sumber daya manusia pada instansi tersebut memiliki kualitas dan kualifikasi yang baik saat bekerja serta mampu menunjukkan kinerja dan hasil kerja yang sesuai dengan yang telah ditentukan.

Dalam rangka mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam cerminan dari instansi / organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang didasarkan pada volume dan kualitas tugas yang berhasil diselesaikan selama melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan intruksi yang diberikan. Hasil dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan berupa kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Sedarmayati (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan

Kesempatan berprestasi. Karena banyaknya faktor yang memengaruhi maka perlunya perhatian dalam mengamati dan menilai kinerja seorang pegawai agar tujuan organisasi / instansi dapat tercapai dan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Subjek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan merupakan sebuah instansi atau lembaga di Indonesia yang didirikan dengan tanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai upaya yang berkaitan dengan pembinaan dan pengawasan terhadap aspek-aspek kebangsaan, politik, dan kerukunan antarumat beragama di daerah. Instansi ini memiliki perwakilannya di setiap daerah yang bertugas menjalankan dan mengawasi keberlangsungan visi misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik nasional di tiap daerah. Dalam rangka menjalankan tugasnya, perlunya badan ini untuk memperhatikan kinerja dari tiap pegawainya melalui evaluasi yang nantinya akan diberikan nilai dan dimasukkan ke dalam beberapa kategori sebagai acuan hasil kinerja tiap pegawai pada tahun tersebut.

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Periode 2020-2023

No	Kategori	2020 (Orang)	%	2021 (Orang)	%	2022 (Orang)	%	2023 (Orang)	%
1.	Sangat Baik (91 – 100)	1	1,4	2	2,98	5	7,5	7	10,4
2.	Baik (81 – 90,99)	54	77,1	46	68,6	36	53,7	35	52,2
3.	Cukup (71 – 80,99)	13	18,6	15	22,4	17	25,4	20	29,9
4.	Kurang (61 – 70,99)	2	2,9	4	6	9	13,4	5	7,5
5.	Buruk (< 60,99)	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	70	100	67	100	67	100	67	100

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan periode 2020- 2023

Tabel 1.1 menyatakan bahwa adanya perubahan tiap kategorinya, dalam kategori sangat baik adanya kenaikan tiap tahunnya dari 1 orang tahun 2020 (1,4%) menjadi 7 orang (10,4%) pada tahun 2023. Untuk kategori baik mengalami penurunan dari 54 orang (77,1%) tahun 2020 menjadi 35 orang (52,2%) pada tahun 2023. Untuk kategori cukup mengalami kenaikan dari 13 orang (18,6%) tahun 2020 menjadi 20 orang (29,9%) pada tahun 2023. Untuk kategori kurang mengalami perubahan yang flukatif dari 2 orang (2,9%) menjadi 5 orang (7,5%) pada tahun 2023. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan adanya ketidakonsistenan para pegawai dalam mempertahankan kinerjanya dari tahun 2020 sampai pada tahun 2023.

Dengan menekankan efektifitas dari sebuah perusahaan pada kinerja pegawai, maka tuntutan pada sumber daya manusia yang dimiliki semakin bertambah pula. Dan yang menjadi salah satu bagian penting dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ataupun instansi ialah motivasi kerja. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Lumansik (2015) dimana berkembangnya sebuah organisasi dimulai dari salah satu bagian penting yaitu motivasi yang dimiliki pegawai. Akibat dari pada hal tersebut, banyak perusahaan ataupun instansi mulai memberikan perhatiannya pada motivasi kerja pegawai yang mereka lihat melalui evaluasi kinerja pegawai agar pegawai akan tetap termotivasi dalam bekerja dan hasilnya dimana dapat mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut.

Menurut Jeklin (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas untuk memberikan dorongan kepada individu agar tujuan atau pun visi yang telah ditentukan oleh pihak – pihak sebelumnya dapat tercapai. Menurut Robbins &

Judge (2018) menyatakan motivasi merupakan bagaimana seorang individu mencapai tujuannya dengan ketekunan yang dimilikinya. Secara tidak sadar motivasi ini akan memengaruhi bagaimana seorang pegawai bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah upaya yang berasal dari diri individu dalam mengerjakan tugasnya agar dapat tercapainya tujuan ataupun visi yang sudah ditetapkan.

Sinambela (2018) mengartikan disiplin kerja sebagai keterampilan kerja seseorang mencakup kemampuan untuk bekerja secara teratur, tekun dan konsisten, dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dan tanpa melanggar ketetapan yang telah ditentukan. Sementara menurut Rivai & Jauvani (2011) disiplin kerja diartikan sebagai sarana komunikasi antara manajer dengan karyawan untuk siap mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemampuan individu dalam rangka mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu hal yang diperhatikan oleh organisasi / instansi dalam menilai kinerja karyawan. Pegawai mentaati sebuah peraturan yang dibuat oleh organisasi sebagai konsekuensi atas keinginannya tercapai sebuah tujuan yang ingin dituju. Tidak jarang disiplin kerja seorang pegawai juga dapat dikatakan sebagai cerminan atas kinerjanya.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak begitu baik. Hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja pegawai dengan adanya kenaikan pada pegawai yang termasuk kategori cukup dan kurang dari tahun 2020 – 2022. Dan berikut merupakan tabel yang menunjukkan rekapitulasi

kedisiplinan pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan untuk periode tahun 2020 – 2023.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kedisiplinan Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Periode 2020 – 2023

Indikator	Tahun							
	2020 (Orang)	%	2021 (Orang)	%	2022 (Orang)	%	2023 (Orang)	%
Terlambat	13	18,6	10	14,9	15	22,4	17	25,4
Tidak hadir tanpa keterangan	9	12,9	12	17,9	17	25,4	13	18,6
Total	22	31,5	22	32,8	32	47,8	30	44,8
Jumlah Pegawai	70	100	67	100	67	100	67	100

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020-2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2, didapati bahwa adanya peningkatan jumlah pegawai yang terlambat dari tahun 2020 sebanyak 13 pegawai (18,6%) menjadi 17 pegawai (25,4%). Sementara untuk jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan mengalami perubahan yang fluktuatif dimana pada tahun 2020 sebanyak 9 pegawai (12,9%) dari 70 jumlah pegawai menjadi 13 pegawai (18,6%) pada tahun 2023 dari 67 jumlah pegawai.

Dari beberapa penelitian yang sudah lalu dengan melihat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yaitu menurut Jufrizen & Sitorus (2021) terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi kerja dan disiplin kerja atas output pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hal yang sama pun disampaikan oleh Siswanto (2019) bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berseberangan dengan hasil tersebut menurut

Yoga et al. (2019) bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Brebes tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja serta tidak dipengaruhi pula secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

Maka setelah melihat fenomena yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk membahas hal tersebut dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menjelaskan latar belakang di atas, dapat ditarik beberapa rumusan masalah pokok dalam penelitian ini yaitu sebagai :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas penjabaran terkait dengan masalah apa yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian yang akan dilakukan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atas penelitian yang akan dilaksanakan ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai sumber wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang-bidang yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.
 - b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan akan dijadikan sebagai salah satu masukan dalam bahan pengkajian dalam tahap pembuatan peraturan ataupun kebijakan yang berkaitan terkait motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.
- Endang S, T., & Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1–9.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Muhammad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Flippo, E. B. (2019). *Principles of personnel management*. McGraw-Hill Book Co.
- Gering, D. (2017). *Motivasi Kerja*. Pustakamedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. BPF.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Industrial Engineering & Management ...*, 4(6), 28–37. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/502%0Ahttps://jiemar.org/index.php/jiemar/article/download/502/385>
- Irfan, M. (2022). The influence of work motivation and leadership style on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 30–34.
- Jeklin, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. July, 1–23.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). International Journal of Education , Information Technology and Others (IJEIT) The Effect of Work Motivation

- and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Business Administration (IBA)*, 5(2), 271–279.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*.
- Locke, Edwin A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2).
- Lumansik, A. (2015). Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Politico*, 4(1), 1–13.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sebelas). PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Nebel, S., Schneider, S., Schledjewski, J., & Rey, G. D. (2017). *Goal- setting in educational video games: Comparing goal-setting theory and the goal-free effect*. 48(1).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- 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.
- Parashakti, R. D., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Pitaloka, I. (2020). the Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance At Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 9(01), 25–31.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.

- Rivai, V., & Jauvani, S. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A., & Suprajang S.E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2, 49–56.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Prilaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayati. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 227–237.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(2), 77–87.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabet.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). Kencana Prenada Media Group.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 1–13.