

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



**Nama : Syafa Salsa Billa
NIM : 212019274**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Syafa Salsa Billa
NIM : 212019274**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syafa Salsa Billa

NIM : 212019274

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 29 Februari 2023

 Syafa Salsa Billa


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

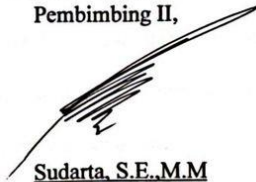
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan

Nama : Syafa Salsa Billa
NIM : 212019274
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,


Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Diterima dan Diberikan
Pada Tanggal
Pembimbing II,


Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Allah Swt tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”. (QS. Al-Baqarah:286)

“orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian succes stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya” 

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Helyadi, S.H.,M.H dan Ibunda Surismiati, S.Pd.,M.Pd yang selalu mendoakan dan membesarkanku sampai kini.
- ❖ Untuk Adikku M Yoga Rana Sakti.
- ❖ Bapak / Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M
- ❖ Almamater kebangganku.

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Segala puji bagi Allah SWT berkat segala nikmat, rahmat serta Hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan** ini dapat penulis selesaikan dengan baik sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan selesai tanpa support dari banyak pihak. Untuk itu juga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Helyadi, S.H.,M.H dan Ibunda Surismiati, S.Pd.,M.Pd. Yang telah mendidik, memberikan semangat dengan penuh kasih sayang, mendoakan agar diberikan kelancaran urusan dan memberikan motivasi untuk penulis serta banyak hal yang mereka perjuangkan untuk penulis. Penulis juga menghaturkan banyak terima kasih kepada Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, maka penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Bapak Ir. Agus Darwah, M.Si selaku kepala Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.
7. Terimakasih kepada saudaraku M Yoga Rana Sakti yang tak ada hentinya mendoakan saya.
8. Terimakasih kepada sahabatku, Intan Permata Indah, Marlisa Juniarsi, Ajeng Putri Pratiwi Azis, yang selalu membantu serta memberikan sumbangsi baik pemikiran dan semangat dalam penulisan skripsi ini dan sangat-sangat terimakasih selalu ada sampai akhir perkuliahan ini.
9. Terimakasih Responden yang telah membantu memberikan jawaban kuisisioner untuk membuat penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada semua pihak yang ikut dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT membalas budi baik seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat

bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamua,alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, 2023

Syafa Salsa Billa

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi.....	ii
Halaman Motto Dan Persembahan.....	iii
Halaman Prakata.....	iv
Halaman Daftar Isi.....	vii
Halaman Daftar Tabel.....	ix
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Daftar Abstrak.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	35

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA.....	73
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 DATA KEHADIRAN PEGAWAI.....	7
TABEL III.1. OPERASIONALISASI VARIABEL.....	31
TABEL III.2. JUMLAH SAMPEL PEGAWAI	33
TABEL IV.1 HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI.....	46
TABEL IV.2 HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA.....	47
TABEL IV.3 HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN.....	48
TABEL IV.4 HASIL UJI RELIABILITAS.....	49
TABEL IV.5 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	50
TABEL IV.6 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA.....	50
TABEL IV.7 DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	51
TABEL IV.8 KINERJA PEGAWAI.....	51
TABEL IV.9 MOTIVASI KERJA.....	53
TABEL IV.10 DISIPLIN.....	55
TABEL IV.11 REGRESI LINIER BERGANDA.....	57
TABEL IV.12 HASIL UJI F.....	59
TABEL IV.13 HASIL UJI T.....	60
TABEL IV.14 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS
- Lampiran 5 Tabel Distribusi r
- Lampiran 6 Tabel Distribusi F
- Lampiran 7 Tabel Distribusi t
- Lampiran 8 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 Plagiarisme
- Lampiran 10 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Izin Riset
- Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran 13 Sertifikat
- Lampiran 14 Biodata Penulis

ABSTRAK

Syafa Salsa Billa/ 212019274 / 2023 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan adalah 55 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis uji f secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis uji t secara parsial dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil koefisien determinasi memperlihatkan bahwa besarnya kontribusi Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan dengan sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya 10,2% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Syafa Salsa Billa/ 212019274 / 2023 / The Influence of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees of the Plantation Office of South Sumatra Province.

This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on the performance of employees at the South Sumatra Province Plantation Service. This type of research is associative. The sample used was 55 respondents, with the sampling technique using the slovin formula. The data used are primary and secondary data. Data collection methods used through the distribution of questionnaires and documentation. The data analysis used is quantitated qualitative analysis. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, F Test, t Test and the Coefficient of Determination. The results of multiple linear regression analysis show that there is a significant effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees at the Plantation Office of South Sumatra Province. The results of testing the hypothesis test f simultaneously with a confidence level of 95% prove that there is a significant effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees of the South Sumatra Provincial Plantation Office. The results of the partial t-test hypothesis test with a confidence level of 95% prove that there is a significant effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees of the Plantation Office of South Sumatra Province. The results of the coefficient of determination show that the magnitude of the contribution of Work Motivation and Discipline to the Performance of Employees of the South Sumatra Provincial Plantation Service is 89.8%. While the remaining 10.2% was contributed by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Discipline, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dimana SDM merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Pentingnya perhatian dari pimpinan pada SDM karena manusia yang menjalankan suatu pekerjaan. . Tetapi kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan. Kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Suatu organisasi, SDM memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Sebuah perusahaan/instansi membutuhkan SDM yang berpotensi, agar pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai.

Kinerja Menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi/perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi/perusahaan

Sebuah perusahaan membutuhkan SDM yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerjanya. Jika kinerja pegawai baik, maka perusahaan berhasil mengelolanya dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengelola dengan baik, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah pegawai.

Kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dimana tempatnya bekerja, setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan, selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan (Suryani et al., 2020 : 2).

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Maruli (2020:56) menyampaikan bahwa motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri. Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020 : 42).

Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kebaikan suatu perusahaan. Motivasi yang baik juga perlu disiplin kerja yang bagus, dengan adanya motivasi secara tidak langsung bahwa akan mempengaruhi disiplin kerja yang baik. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan perilaku karyawan sesuai dengan aturan kerja maupun prosedur organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan dalam suatu perusahaan maupun organisasi atas dasar kesadaran dan paksaan (Mothar, 2019:47)

Pendisiplinan pegawai dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhinya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Disiplin terhadap waktu dimana waktu sangat berharga dan merupakan salah satu kunci kesuksesan. Setidaknya dengan disiplin waktu kita dapat mengatur segala kegiatan dengan lebih baik, menjadi lebih terorganisir dan tanpa harus ditingatkan dengan sendirinya akan terlatih untuk melaksanakan disiplin serta yang paling penting yaitu tidak membuat proses kerja baik perorang maupun kelompok menjadi terlambat.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi/perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja

organisasi. SDM merupakan asset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi.

Kinerja adalah proses dimana suatu organisasi yang mengatur kinerja sesuai dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Manajemen kinerja merupakan serangkaian berbagai aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai salah satu bentuk untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai melalui *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga hasil yang diharapkan optimal sesuai yang telah ditentukan perusahaan (Sinaga et al., 2020:6).

Upaya untuk meningkatkan kualitas seorang pegawai sangat penting untuk di perhatikan oleh Manajemen SDM. maka dari itu tugas manajemen SDM untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Pegawai dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu tujuan instansi dalam mencapai kinerja yang baik.

Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan merupakan bagian dari satuan kerja dari Provinsi Sumatera Selatan, yang memiliki visi dan misi untuk menjadikan Perkebunan Sumatera Selatan lebih maju,berdaya saing internasional dan berkelanjutan melalui peningkatan mutu dan hasil perkebunan yang ada di Provinsi Sumatera Selatan, maka seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan haruslah memiliki sikap professional,salah satunya adalah disiplin kerja dan waktu yang tinggi,karena tanpa disiplin yang tinggi maka visi dan misi tersebut tidak akan terwujud sebagaimana yang diharapkan.

Terlebih lagi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan ini memiliki tugas dan fungsi yang penting dalam pembangunan perkebunan di Provinsi

Sumatera Selatan sekaligus menjadi pembeda dengan dinas-dinas lainnya, yaitu memiliki peranan yang sangat besar dalam pertumbuhan perekonomian Provinsi Sumatera Selatan.

Data Absensi Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan selama hampir 1 tahun (bulan Januari samapai dengan November 2022) disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Kehadiran Pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Selatan.

Bulan	Hadir (%)	Tidak Hadir (%)
Januari	100	0
Februari	97,78	02,22
Maret	93,33	06,67
April	93,33	06,67
Mei	97,78	02,22
Juni	93,33	06,67
Juli	93,33	06,67
Agustus	93,33	06,67
September	93,33	06,67
Oktober	93,33	06,67
November	93,33	06,67

Sumber: Kepegawaian Dinas Perkebunan Sumatera Selatan,2022

Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa kehadiran pegawai di Dinas Perkebunan Sumatera Selatan selama bulan januari samapai dengan Novemeber 2022 paling banyak di angka 93,33%, sedangkan yang tidak hadir sebanyak 06,67%.

Terdapat beberapa hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, lingkungan kerja kurang nyaman, terdapat pegawai yang bekerja tanpa persiapan, menunda pekerjaan, malas dalam bekerja, datang terlambat, ngobrol pada jam kerja, pulang lebih cepat, pelaksanaan kegiatan yang kurang maksimal, tidak selesainya beberapa pekerjaan, terlambatnya pelaksanaan kegiatan, bekerja bukan sesuai tugas pokok dan fungsinya, bekerja kurang terarah, kurang inisiatif,

keinginan berkembang dan berprestasi yang masih rendah, pegawai baru susah beradaptasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ,maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat penelitian

Setelah memperoleh gambaran dari disiplin kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat.

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti untuk mengetahui disiplin kerja pegawai. Dan dapat pula mejadi bahan masukan bagi berbagai pihak khususnya dalam menerapkan disiplin kerja pegawai agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan serta dapat dimanfaatkan sebagai bahan studi perbandingan atau informasi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan pemikiran bagi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan guna meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan untuk peniliti yang akan datang yang memiliki keahlian dan integritas dalam bidang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ayer Johannes Elizer,dkk. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cv. Jakad Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmia Aqli.
- Choiriyah,dkk (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT jawa generation bali services unit PLTU banjarsari regency lahat*. International journal Of MultiDisciplinary Research And Analysis.ISSN. 2643-9840, ISSN. 2643-9875, volume 05 Issue 03 march 2022.
- Darmadi, D (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Cv. Budi Utama.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Skripsi Dan Analisis Data Dengan Spss*. Cv Budi Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Hasan, Iqbal (2015) *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <http://disbun.sumselprov.go.id>
- Idris Muhammad, Sanjaya Wahyu (2022) *Pengaruh Motivasi,Disiplin,dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Ekonomi*

Sekretariat Jenderal DPR RI. International Journal of Community Service & Engagement. ISSN. 2746-4032, volume 3 No 3, August 2022.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo persada
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi*. Umsu Press.
- Kuddy Andarias. (2017) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan Provinsi Papua*.
- lilytan Firdaus (2017). *Anteseden Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi (studi PNS pada Pantai Barat, Sumatera Utara)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Mothar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasa*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Novyanti Joyce Sagita. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah*. Universitas Taduloko
- Pratiwi Mandy Okmayarti (2019) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin, terhadap Kinerja Pegawai PDAM Provinsi Sumatera Selatan Kabupaten Banyuasin*. Kolegial. ISSN. 2088-5644, ISSN. 2614-008X, volume 7, No 2. Desember 2019.
- Sari Mawar, Fatkhatul Masruroh. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. FISIPOL Magelang.
- Sinaga, O. S., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019) *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.

- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lia Malyani (Ed.)). Yrama Widya.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Nilacakra.
- Sutrisno,dkk (2016).*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad Semarang.
- Wahid Ikhsan Abd. (2016). *Pengaruh Motivasi, etos kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*. Univeristas Taduloko
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pres.