

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Iqbal Anugerah

NIM : 212020148

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Iqbal Anugerah

NIM : 212020148

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iqbal Anugerah
NIM : 212020148
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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, Mei 2024



Iqbal Anugerah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Palembang
Nama : Iqbal Anugerah
Nim : 212020148
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201



Eni Cahyani S.E., M.Si
NIDN : 0216128102

Mengetahui
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen



Prof. Cahya Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur." -QS Yusuf: 87

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan." -Q.S Al Inshirah: 5-6

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ayah tersayang dan ibuku yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Dan saudraku
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD provinsi Sumatera Selatan". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Hairizon dan Ibu Maziroh yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si dan ibu eny cahyani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M dan ibu Anggrenny Hustia, S.E., M.Mselaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih kepada Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terutama di badan kepegawaian PMSDM kota palembang yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Mei 2024
Penulis,



Nama : Iqbal Anugerah
NIM : 212020148

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
1. Landasan Teori	11
2. Penelitian Sebelumnya	30
B. Kerangka Pemikiran.....	34
C. Hipotesis	35
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Pencapaian Target Tahun 2019-2022.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel III.2 Sampel Penelitian.....	26
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel IV.2 Pendidikan Responden.....	51
Tabel IV.3 Bidang Kerja Responden	52
Tabel IV.4 Masa Kerja Responden	52
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Motivasi.....	55
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	58
Tabel IV.8 Uji Validitas	61
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas	62
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	65
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	66
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	22
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Hasil Plagiat Turnitin
- Lampiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 12 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 13 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 16 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 17 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Iqbal Anugerah/212020148/2024/ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 107 pegawai dan sampel 85 pegawai yang diambil metode *Cluster Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Pegawai sebesar 48,2%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Iqbal Anugerah/212020148/2024/ The Influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Personnel Agency Employees and Human Resources Development of Palembang City

This research aims to determine the influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Personnel Agency and Human Resources Development Agency of Palembang City simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the population is 107 employees and a sample of 85 employees is taken using the Cluster Sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that Motivation and Work Discipline have a positive effect on the performance of Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency employees. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency, partially there is a significant influence of Motivation on Employee Performance and there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance. The results of the coefficient of determination show that the Motivation and Work Discipline variables are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 48.2%. while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu instansi/perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga harus memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang harus dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawai. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Kinerja karyawan menurut Rivai dalam (Busro, 2018:88) adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya meliputi motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur

membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017 : 323).

Pemberian motivasi atau dorongan bisa berasal dari internal maupun eksternal, pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain, seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status atau pun kompensasi. (Soleh, et al, 2022).

Selain motivasi, menurut Kasmir (2019:189) disiplin kerja juga adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran ialah sikap seseorang yang secara ikhlas mengikuti semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2018:193). Peningkatan disiplin kerja pada pegawai akan berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah pada tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintahan pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksanaan administrasi kepegawaian dan kebijakan pemerintahan pusat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang pengadaan, bidang pendidikan dan pelatihan SDM aparatur pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan, kepala sub bidang kepegawaian dan pengembangan dan sub bidang lainnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang menjadi pusat pemerintahan yang memiliki peranan yang cukup strategis dalam memberikan pelayanan baik kepada para pegawai pemerintahan maupun organisasi lainnya di Kota Palembang. Dalam hal ini, diharapkan pegawai mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, hal yang menjadi keluhan para pegawai pemerintahan memang sering terjadi namun para pemimpin atasan terus berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik pada

pegawai. Faktor yang membuat seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat dikarenakan terjadinya kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan, selalu menganggap ringan tugas yang diberikan, dan masih kurangnya kesempatan untuk tumbuh dan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Hal lainnya yang menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal menurut kepala kepegawaian antara lain : beberapa pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan yang kurang maksimal seperti seringnya terjadi *human error*, keterlambatan serta kekeliruan dalam mengerjakan tugas, tidak mencapai standar kerja yang ditentukan, tidak bersemangat dan kurangnya keinginan yang tinggi untuk belajar hal-hal yang baru. Untuk mendorong semua pegawainya agar memiliki kinerja yang baik kepala kepegawaian menerapkan sistem penilaian kerja secara individu.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di BK-PSDM Kota Palembang antara lain motivasi yang kurang dan disiplin kerja yang sering terjadi dapat dilihat dari data berikut :

Tabel I.1
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai BK-PSDM Kota Palembang
Januari – Oktober 2023

Bulan	Jumlah Tidak Hadir	Keterangan		
		Alpa	Izin	Sakit
Januari	23 orang	12	6	5
Februari	7 orang	2	4	1
Maret	12 orang	3	5	4
April	5 orang	1	1	3
Mei	14 orang	3	7	4
Juni	11 orang	4	5	2
Juli	10 orang	1	5	4
Agustus	13 orang	3	4	6
September	9 orang	1	4	4
Oktober	10 orang	5	4	1

Sumber : BK-PSDM Kota Palembang, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tahun 2023 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang ditemukan beberapa pegawai yang tidak masuk kerja sesuai aturan yang berlaku. Tingkat kehadiran pegawai ini dapat menentukan kinerja disebuah organisasi, berdasarkan PERPRES No. 21 Tahun 2023 menyatakan bahwa waktu jam kerja untuk ASN sebanyak 37 jam 30 menit untuk satu minggu (senin-jum'at), maka untuk waktu satu hari berkisar 7-8 jam waktu kerja.

Tabel I.2
Pra Riset Kinerja Pegawai BK-PSDM Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	13	17
2	Saya mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target instansi	13	17
3	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	14	16

Sumber: Pra riset, 2023

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pernyataan yang menjelaskan bahwa pegawai belum mampu mencapai kualitas yang ditetapkan, masih ada pegawai yang menunda dalam bekerja sehingga membuat kualitas pegawai dalam pelayanan menurun. Kualitas yang dimaksud adalah hasil yang didapatkan pegawai BK-PSDM Kota Palembang dalam bekerja seperti tugas pelayanan yang diberikan dalam mengadakan kegiatan yang diselenggarakan dalam kegiatan perekrutan pegawai karena mempunyai tugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Kemudian hasil pekerjaan atau kuantitas hasil pekerjaan yang diberikan tidak terlaksana akibatnya beberapa hasil pekerjaan belum bisa dicapai. Ketidapencapaian dalam pelaksanaan yang dimaksud adalah dalam melakukan kegiatan pengurusan kepegawaian yang dilaksanakan pemerintah terdapat beberapa kekurangan kesiapan dari panitia anggota dan kesiapan operasional yang dibutuhkan.
3. Kemudian waktu kerja dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Beberapa pegawai tidak dapat menggunakan waktu kerja yang baik dan efisien, tugas yang diberikan masih membutuhkan waktu yang lama seperti pemberian target pekerjaan untuk kegiatan acara pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan pemerintah membutuhkan waktu tambahan agar kegiatan itu benar-benar sesuai apa yang diinginkan pimpinan.

Tabel I.3
Pra Riset Motivasi Pegawai BK-PSDM Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Mendapatkan perlakuan yang pantas atas hasil kerja yang dilakukan	13	17
2	Kondisi kerja yang nyaman ditempat bekerja	13	17
3	Atasan mengakui kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan	14	16

Sumber: Pra riset, 2023

Kemudian masalah motivasi berdasarkan tabel I.3 menunjukkan beberapa permasalahan mengenai motivasi sebagai berikut:

1. Mendapatkan perlakuan yang pantas atas hasil kerja yang dilakukan seperti balas jasa yang diberikan tetapi berdasarkan kriteria jabatan saja seperti berbeda antara pegawai ASN, pemberlakuan perbedaan tersebut bisa berasal dari perlakuan kegiatan sehari-hari dalam bekerja seperti pemberian tugas yang diberikan hanya kepada pihak-pihak tertentu.
2. Pengaruh lain yang mempengaruhi motivasi ialah kondisi pekerjaan yang kurang harmonis antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan. Hubungan yang tidak baik terjalin antara pegawai membuat suasana kurang nyaman, adanya perselisihan antara pegawai maupun pimpinan berakibat membuat kondisinya kurang harmonis.
3. Kemudian pengakuan atau penghargaan yang masih kurang, pengakuan yang diterima atas pekerjaan pegawai di BK-PSDM Kota Palembang masih belum begitu baik mendapat apresiasi dari pimpinan, pekerjaan pegawai yang sudah dirasa dengan baik belum mendapatkan respon positif bagi atasan karena masih terdapat kekurangan menurut pendapat atasan tersebut.

yang dimaksud menegur pegawai apabila telat datang untuk bekerja kemudian sering meninggalkan pekerjaan pada waktu bekerja, seharusnya ketegasan atas pelanggaran tersebut harusnya diberlakukan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawainya

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-1). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- Bintoro, Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang : Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, Imas Komariyah (2017). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Soleh, M. E., Wahono, B., & Hatneny, A. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mitra Megah Bangunan Tulungagung). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(10).
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers