

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA PALEMBANG**

**RZ. M. AGANG PRATAMA  
NIM 92221034**



**PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA PALEMBANG**

**RZ. M. AGANG PRATAMA  
NIM 92221034**



**TESIS**

**Untuk Memperoleh gelar Magister Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan dibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada tanggal 06 September 2023 di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG**

**TESIS**

**RZ. M. Agang Pratama  
NIM 92221034**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan**

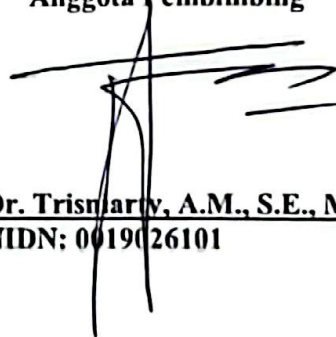
**Pada September 2023**

**Ketua Pembimbing**



**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si  
NIDN: 0213106001**

**Anggota Pembimbing**



**Dr. Trisnary, A.M., S.E., M.M  
NIDN: 0019026101**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen**



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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA PALEMBANG**

**TESIS**

**RZ. M. AGANG PRATAMA  
NIM 92221034**

**Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada 06 September 2023**

**Ketua**

**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si  
NIDN: 0213106001**

**Sekretaris**

**Dr. Trisniaty, A.M., M.M  
NIDN: 0019026101**

**Anggota I**

**Prof. Dr. Fatmah, S.E., M.Si  
NIDN: 0205026201**

**Anggota II**

**Dr. Cholriyah, S.E., M.M  
NIDN: 0211116203**

**Anggota III**

**Dr. Fadhil Yahyalv, S.E., A.K., M.M  
NIDN: 0217107002**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RZ. M. Agang Pratama  
NIM : 92221034  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen 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 tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat karya yang telah di tulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali 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 telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023



RZ. M. Agang Pratama  
92221034

***The Effect of Motivation, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at the Personnel Agency and Human Resource Development in Palembang City***

***RZ. M. Agang Pratama***

*RZ. M. Agang Pratama (2023) The Influence of Motivation, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Palembang City. Management Study Program Thesis, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisor: (1.) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (2.) Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation, discipline and organizational culture on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency in Palembang City. This research uses associative research. The total respondents were 133 BKPSDM employees. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 25.0 for Windows..*

*The research results show that: (1) Motivation, discipline and organizational culture simultaneously influence motivation, discipline and organizational culture on employee performance at the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency. (2) In particular, motivation, discipline and organizational culture. The Influence of Motivation, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Palembang City.*

**Keywords: Motivation, Discipline, Organizational Culture, Performance**

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang**

***RZ. M. Agung Pratama***

RZ. M. Agung Pratama (2023) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Tesis Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing : (1.) Dr. H. M.Idris, S.E., M.Si. (2.) Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M.

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Total responden adalah 133 pegawai BKPSDM. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows.*

*Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi, disiplin, dan budaya organisasi secara simultan Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. (2) Secara persial motivasi, disiplin dan budaya organisasi Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.*

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Budaya Organisasi dan Kinerja**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang**. Dengan keterbatasan penulis dalam membuat riset, maka cukup banyak hambatan yang penulis temui di lapangan, Dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa di selesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., A.K., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. dan Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M. Selaku Pembimbing, dengan masukan dan memotivasi penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.
6. Bapak dan Ibu staf, karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi informasi.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya,. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Penulis, 2023

RZ. M. Agang Pratama

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Kita boleh melihat ke atas untuk memotivasi tetapi jangan lupa melihat ke bawah untuk bersyukur”- **RZ. M. Agung Pratama**

### **PERSEMBAHAN**

1. Kedua Orang tuaku, Bapak Tabrani Roni dan Ibu Elvi Rosdianty yang senantiasa tak pernah lepas dalam mendoakan untuk mensukseskan anaknya dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas perkuliahan.
2. Saudaraku tercinta.
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater kebangganku Universitas Muhammadiyah Palembang.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	11
A. KAJIAN PUSTAKA.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
2. Motivasi Kerja .....	20

3. Disiplin Kerja.....	23
4. Budaya Organisasi.....	26
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	26
b. Indikator budaya organisasi .....	27
B. KERANGKA PEMIKIRAN.....	29
C. HIPOTESIS .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
1. Penelitian Deskriptif .....	34
2. Penelitian Asosiatif .....	34
3. Penelitian Komparatif.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasional Variabel .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
E. Metode, Instrumen pengumpulan data dan Jenis data yang digunakan.....	38
F. Metode Pengujian Data .....	41
G. Uji kualitas data .....	42
H. Uji Model .....	43
I. Metode Analisis.....	45
1. Analisi Regresi Linear Berganda .....	45
2. Uji Hipotesis.....	46
3. Koefisien determinan.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian.....	50

1. Sejarah Singkat .....	50
2. Karakteristik Responden .....	51
3. Uji Instrumen Penelitian .....	53
a. Uji Validitas Data .....	53
b. Uji Reliabilitas Data .....	56
4. Distribusi Frekuensi .....	57
5. Uji Kualitas Data .....	64
a. Uji Normalitas .....	64
b. Uji Linieritas .....	65
6. Uji Model .....	67
a. Uji Multikolinieritas .....	67
b. Uji Heteroskedastisitas .....	68
7. Uji Analisis .....	68
a. Regresi Linier Berganda .....	68
b. Uji F .....	70
c. Uji t .....	71
d. Koefisien Determinasi .....	73
B. Pembahasan .....	74
BAB V PENUTUP .....	81
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran .....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN .....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kehadiran Pegawai BKPSDM Kota Palembang .....	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel III.2 Jumlah Pegawai BKPSDM Kota Palembang .....	36
Tabel III.3 Jumlah Sampel .....	38
Tabel III.4 Penskoran Jawaban Angket .....	40
Tabel IV.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel IV.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel IV.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	54
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	55
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin .....	56
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya.....	57
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabelitas .....	58
Tabel IV.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	59
Tabel IV.10 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	61
Tabel IV.11 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin .....	62
Tabel IV.12 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	64
Tabel IV.13 Hasil Uji Linieritas Motivasi Terhadap Kinerja.....	66
Tabel IV.14 <i>Measures Of Association</i> Motivasi Terhadap Kinerja .....	66
Tabel IV.15 Hasil Uji Linieritas Disiplin Terhadap Kinerja .....	67
Tabel IV.16 <i>Measures Of Association</i> Disiplin Terhadap Kinerja .....	67
Tabel IV.17 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	67
Tabel IV.18 <i>Measures Of Association</i> Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	68
Tabel IV.19 Hasil Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel IV.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.21 Hasil Uji F .....	71

Tabel IV.22 Hasil Uji Parsial (uji t) .....	72
Tabel IV.23 Koefisien Heteroskedastisitas.....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Teoritis.....	32
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	65
Gambar IV.2 Koefisien Heteroskedastisitas .....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan suatu perusahaan, jika tanpa adanya sumber daya manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan sekalipun perusahaan tersebut telah menggunakan teknologi yang canggih.

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:61) kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika

dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pegawai dinas pemerintahan selalu memberikan kualitas dan kuantitas yang baik kepada masyarakat, oleh karena itu kinerja sumber daya manusia selalu tetap menjaga kualitas dan kuantitas kerjanya. Karenanya kinerja pegawai menjadi faktor yang paling penting dalam mendukung pekerjaan setiap tugas yang diberikan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2013:273). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan

yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraeni (2011) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja, sehingga dapat dibuktikan bahwa motivasi juga berpengaruh dalam kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Syahalam, Nugroho dan Nasution (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dosen.

Mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Wijaya dkk.,(2020:17) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh adanya keterlambatan pegawai dalam jam kerja hal ini akan menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu penerapan disiplin diperlukan dalam sebuah instansi untuk membantu pegawai bertindak lebih produktif. Pegawai yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir.

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja dapat membantu menyukseskan tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Purnama Putra (2022) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja, sehingga dapat dibuktikan bahwa disiplin juga berpengaruh dalam kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Herlina Lusiana (2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seseorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Hal ini akan membuat pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak lepas dengan lingkungan yang dijalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang

dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan dan harapan.

Menurut Sudaryono (2017:7) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya serta tata cara nilai yang di sepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Dinamika organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Virla Insania Arif (2022) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan anatara budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh dalam kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing, Sudarsih (2015) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

BKPSDM mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang. Pada proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV dibentuklah suatu tim yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) yang terdiri dari BKPSDM, sekretaris daerah (Sekda) dan Walikota. Fungsi dari BAPERJAKAT adalah memutuskan pegawai yang akan naik jabatan atau yang akan mengisi jabatan kosong pada OPD.

BAPERJAKAT bukan suatu lembaga atau instansi pemerintahan melainkan suatu tim yang memutuskan kenaikan jabatan structural pegawai eselon III dan IV dalam bentuk rapat tertutup.

**Tabel 1.1**  
**Data kehadiran pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palembang**

No	Bulan	Jmlh telat	Pulang cepat	sakit	Izin	cuti	TL	DL
1.	Januari	4	3	29	55	22	47	56
2.	Februari	5	6	20	45	18	38	44
3.	Maret	3	4	10	40	31	25	46
4.	April	6	12	28	28	20	41	37
5.	Mei	3	10	18	33	26	28	35
6.	Juni	10	14	21	40	33	30	40
7.	Juli	8	8	16	31	15	52	30
8.	Agustus	6	8	19	20	23	40	51
9.	September	4	9	20	35	11	37	29

*Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2022*

Berdasarkan tabel I.1 di atas bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara disiplin masih kurang baik, ini bisa dilihat dari masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan terutama pada jam kerja ada yang pulang sebelum waktunya dan masih ada yang terlambat pada saat jam kerja hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena kurangnya pengawasan dari pihak atasan dan tidak tegas pada pegawai yang pulang lebih awal.

Dari survei ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Palembang.

Dimana setelah dilakukan survei ke pada para pegawai bahwa kinerja pegawai yaitu kuantitas setiap pegawai belum mempunyai potensi yang lebih baik dari pegawai yang lainnya terlebih lagi beberapa pegawai mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik atau menggunakan alat bantu yang efisien. Ketidakefisienan ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai target kuantitas, meskipun mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup. Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai belum mencapai sempurna, dikarenakan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai kurang baik. Selanjutnya terkait masalah waktu masih ada pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pegawai belum berkomitmen untuk memberikan pekerjaan dengan tingkat akurasi, kehandalan, dan kepuasan yang optimal.

Selanjutnya motivasi kerja pegawai terkait kondisi kerja belum tersedianya kondisi kerja yang baik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, ergonomi peralatan, dan kenyamanan ruang kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan pegawai. Buruknya interaksi dengan rekan kerja, supervisi yang dan budaya organisasi sehingga belum dapat membentuk lingkungan sosial yang mendukung. Hubungan interpersonal yang baik, dukungan tim, dan keadilan sosial di tempat kerja dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Selanjutnya terkait fasilitas kerja, belum tersedianya fasilitas kerja yang baik belum memiliki desain ruang yang memperhatikan kebutuhan dan fungsi pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya menurun dan

menyebabkan kurangnya prestasi kerja dalam pengembangan karir. Pegawai mudah merasa puas atas apa yang mereka kerjakan sehingga mereka tidak mengembangkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas.

Selanjutnya disiplin kerja pegawai yang banyak menyepelekan waktu saat mengerjakan tugasnya sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut tidak tepat waktu. Pada saat memasuki jam kerja sebagian pegawai tidak memberikan sikap yang baik kepada antar pegawai dan berpenampilan kurang baik pada saat jam kerja. Kinerja pegawai yang mulai turun dan selalu menyepelekan setiap tugas yang diberikan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut tidak dikerjakan tepat waktu.

Budaya organisasi yang ditemukan pada dinas BKPSDM yaitu pelaksanaan norma ditemukan Pegawai masih belum menerapkan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal ketika waktu kerja membuat pegawai melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, pelaksanaan nilai-nilai ditemukan Pegawai bermalas-malasan pada waktu kerja sehingga pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dilakukan tidak tepat waktu dan tidak maksimal dikarenakan dikerjakan secara terburu-buru dan kurang teliti, pelaksanaan kode etik ditemukan masih kurang bersosialisasi dan kurang saling membantu kepada rekan kerjanya sehingga melanggar kode etik yang berlaku pada perusahaan.

Masalah motivasi kerja dan disiplin, serta budaya organisasi terhadap kinerja juga merupakan masalah yang esensial bagi suatu organisasi maupun perusahaan.

Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengambil judul, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Airulumuminin, A. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(1), 11-18.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Palembang.
- 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.
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522-534.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).
- Hasibuan, H. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Indharwan, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur).
- Hasan 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Volume 2, No 2, Februari 2018 Online: <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/jikap>

- Jahid, I. A., & Adnyana, I. M. (2021). Analysis of The Effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction, on Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *International Journal of Social Service and Research*, 1(2), 82-98.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Kelimedana, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European journal of human resource management studies*.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 101-109.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 178-185.
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136-150.
- sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Populasi dan Sampel*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 11(2), 97-105.

- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Veithzal Rivai Zainal dan Salim Basalamah. 2017. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Taalipu, S. S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 150-155.
- Kasmir 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja guru Dengan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, Vol. 3 (1): hh.72-93 (Mei 2019) ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiono 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Vol;1.No.(1):14
- Sugiono 2019. Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Himpunan Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Manajemen*. Vol;8.No(1):2
- Sujarweni 2019. Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*. Vol;7.No.(1):15
- Idris Muhammad, Wahyu Sanjaya, 2022, The Influence Of Motivation, Discipline And Work Organizational Culture On The Performance Of Employees Of The Economic Planning Bureau At The Secretariat General Of The DPR-RI. *International Journal of Community Service & Engagement* e-ISSN: 2746-4032.
- Choiriyah, Dedi Suhendra, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar Uptd. SKB, *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*, Mei 2013 ISSN: 2085-1375