



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADIKLAT PKN BPK RI**

SKRIPSI

Rendhika Dwi Putra

1902025090

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADIKLAT PKN BPK RI**

SKRIPSI

Rendhika Dwi Putra

1902025090

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADIKLAT PKN BPK RI”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 Mei 2023
Yang menyatakan,



(Rendhika Dwi Putra)
NIM 1902025090

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BADIKLAT PKN BPK RI**



NAMA : **RENDHIKA DWI PUTRA**

NIM : **1902025090**

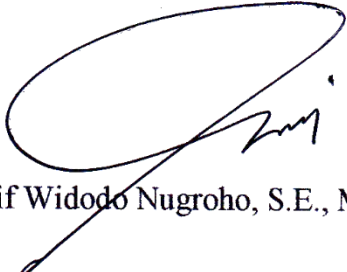
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Amilia Zainita Saini, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, SE. M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADIKLAT PKN BPK RI

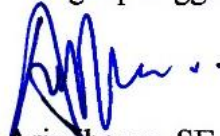
Yang disusun oleh:
Rendhika Dwi Putra
1902025090

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: Juni 2023

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Adityo Ariwibowo, SE., MM)
Sekretaris, merangkap anggota :



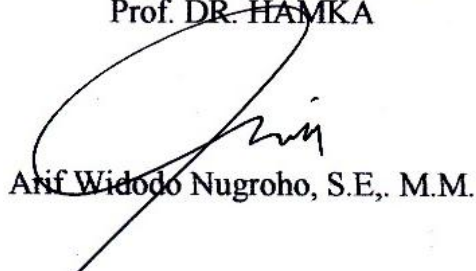
(Yusdi Daulay, SE., MM)
Anggota :



(Pahman Habibi, SE., MM.)

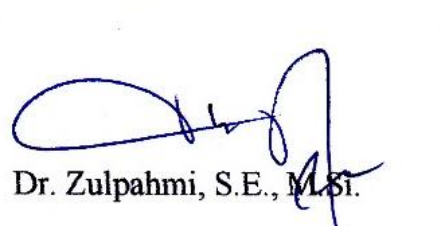
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Anif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rendhika Dwi Putra
Nim : 1902025090
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADIKLAT PKN BPK RI”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Juni 2023
Yang menyatakan,



Rendhika Dwi Putra
NIM. 1902025090

ABSTRAK

Rendhika Dwi Putra (1902025090)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADIKLAT PKN BPK RI**

*Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BADIKLAT PKN BPK RI. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Jakarta sebanyak 70 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (uji t) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji f) motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Rendhika Dwi Putra (1902025090)

**PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PEGAWAI DI BADIKLAT PKN BPK RI**

The Thesis of Bachelor Degree Program, Management Major. Faculty Of Economics And Business Of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. University. 2022. Jakarta.

Keywords Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

*The purpose of this study was to determine Motivation, and Discipline on Employee Performance at BADIKALAT PKN BPK RI. The population in this study were 70 BADIKLAT PKN BPK RI employees and the sample used was 70 respondents. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using software SPSS 25. The results of the study with a level of 5% found that partially (*t test*) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously (*test f*) motivation, and work discipline positive and significant effect on employee performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BADIKLAT PKN BPK RI. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE., M.M. Selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA..
8. Ibu Dr. Amilia Zainita Saini SE., M.M. Selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Bapak Pahman Habibi, S.E., MM, Selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
11. Seluruh Pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Jakarta yang telah memberikan ijin untuk pengambilan data dan membantu proses penyelesaian skripsi.
12. Orang tua, kakak dan adik yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan kepada penulis.
13. Serta kepada teman terdekat dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah senantiasa mendampingi dan memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Juni 2023



(Rendhika Dwi Putra)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	6
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	<i>7</i>
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	31
<i>2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	<i>31</i>
<i>2.2.2 Motivasi</i>	<i>33</i>
<i>2.2.2.1 Pengertian Motivasi.....</i>	<i>33</i>
<i>2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi</i>	<i>34</i>
<i>2.2.2.3 Indikator dan Dimensi Motivasi.....</i>	<i>35</i>

2.2.3	<i>Disiplin Kerja</i>	35
2.2.3.1	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	35
2.2.3.2	<i>Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja</i>	37
2.2.3.3	<i>Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja</i>	37
2.2.4	<i>Kinerja Pegawai</i>	39
2.2.4.1	<i>Pengertian Kinerja</i>	39
2.2.4.2	<i>Indikator dan Dimensi Kinerja</i>	40
2.2.2.3	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</i>	41
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	42
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		45
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	45
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	45
3.2.1	<i>Variabel Bebas/Independent</i>	46
3.2.2	<i>Variabel Terikat/Dependent</i>	47
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	50
3.3.1	<i>Populasi</i>	50
3.3.2	<i>Sampel</i>	51
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	51
3.4.1	<i>Tempat Pengumpulan Data</i>	53
3.4.2	<i>Jenis dan Sumber Data</i>	53
3.4.2.1	<i>Jenis Data</i>	53
3.4.2.2	<i>Sumber Data</i>	53
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	53
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	53
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	54
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	54
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	55
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	56
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	56
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	57

3.5.5 Uji Hipotesis	58
3.5.5.1 Uji t (Uji Regresi Secara Parsial).....	58
3.5.5.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)	59
3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum.....	61
4.1.1 Sejarah BADIKLAT PKN BPK RI	61
4.1.2 Visi dan Misi BADIKLAT PKN BPK RI	61
4.1.3 Struktur Organisasi BADIKLAT PKN BPK RI	62
4.1.4 Karakteristik Responden	62
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	64
4.2.1 Uji Validitas.....	64
4.2.1 Uji Reabilitas	66
4.2.2 Analisis Per-Variabel	67
4.2.2.1 Motivasi	67
4.2.4.2 Disiplin Kerja.....	75
4.2.4.3 Kinerja	83
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	91
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	92
4.2.4.1 Uji Normalitas	92
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas.....	93
4.2.5.3 Uji Heteroskedosis	94
4.2.5.4 Uji Autokorelasi.....	95
4.2.5.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	95
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	97
4.2.7 Uji Hipotesis	98
4.2.7.1 Uji Statistik t.....	98
4.2.7.2 Uji Simultan.....	99
4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	99
4.4 Pembahasan Umum.....	100

4.4.1 Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai...	100
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	101
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
BAB V PENUTUP.....	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Kinerja pada BADIKLAT PKN BPK RI Tahun 2023	2
Tabel 2 Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Motivasi Pada BADIKLAT PKN BPK RI TAHUN 2023	3
Tabel 3 Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Disiplin Kerja pada BADIKLAT PKN BPK RI TAHUN 2023	4
Tabel 4 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 5 Operasional Variabel.....	48
Tabel 6 Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	52
Tabel 7 Pedoman Interval Uji Reliabilitas	55
Tabel 8 Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	56
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 10 Karakteristik Reaponden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 12 Uji Validitas Motivasi.....	65
Tabel 13 Uji Validitas Disiplin Kerja	65
Tabel 14 Uji Validitas Kinerja	66
Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 16 Saya merasa pihak kantor harus menetapkan kesesuaian gaji dengan pengorbanan tenaga dan pikiran kepada pegawai.....	67
Tabel 17 Saya merasa pihak kantor harus memberikan bonus setiap memenuhi target kerja kepada pegawai.....	68
Tabel 18 Keadaan penerangan cahaya diruangan kerja sudah terpenuhi.....	69
Tabel 19 Keadaan dalam ruangan selalu bersih	69
Tabel 20 Saya merasa bekerja disini memberikan jaminan sosial kesehatan terhadap pegawai	70
Tabel 21 Saya merasa bekerja disini memberikan jaminan hari tua terhadap pegawai	71

Tabel 22	Saya merasa bekerja disini memberikan jenjang karir kepada pegawai	71
Tabel 23	Saya merasa bekerja disini memberikan penghargaan kepada pegawai	72
Tabel 24	Saya merasa jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapat perlakuan baik dari atasan saya	73
Tabel 25	Saya merasa bekerja disini dapat kesempatan untuk pengembangan diri dalam bekerja	73
Tabel 26	Variabel Motivasi (X1)	74
Tabel 27	Saya merasa bahwa skill saya dapat untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan	75
Tabel 28	Saya merasa kemampuan saya tidak dimiliki oleh rekan kerja saya yang lain	76
Tabel 29	Saya merasa pimpinan harus memberi contoh yang baik	77
Tabel 30	Saya merasa pimpinan harus memberi contoh disiplin yang baik	77
Tabel 31	Saya merasa bahwa balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya	78
Tabel 32	Atasan saya harus harus berlaku adil kepada setiap pegawai	79
Tabel 33	Saya merasa harus bersikap adil dalam mengambil keputusan	79
Tabel 34	Saya merasa bahwa pimpinan saya mengawasi saya selama bekerja	80
Tabel 35	Saya merasa jika melanggar aturan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut	80
Tabel 36	Saya merasa dalam bekerja membutuhkan rekan kerja yang bisa diajak kerja sama	81
Tabel 37	Variabel Disiplin Kerja (X2)	82
Tabel 38	Saya merasa jika meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik	83
Tabel 39	Saya merasa jika meningkatkan mutu sumber daya menjadi lebih efisien dan optimal	84
Tabel 40	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	84

Tabel 41	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang di tetapkan.....	85
Tabel 42	Saya merasa jam pulang kerja sesuai dengan peraturan	86
Tabel 43	Saya merasa bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	86
Tabel 44	Saya merasa kurangnya fasilitas dalam kebutuhan saya dalam bekerja	87
Tabel 45	Saya dapat bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi dengan baik.....	88
Tabel 46	Saya merasa kemampuan bekerja yang baik tidak harus bekerja dengan tim	88
Tabel 47	Saya memiliki komitmen atas pekerjaan yang di berikan	89
Tabel 48	Variabel Kinerja (Y)	90
Tabel 49	Hasil Statistik Deskriptif.....	91
Tabel 50	Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 51	Coefficientsa	93
Tabel 52	Autokorelasi	95
Tabel 53	Coefficients ^a	96
Tabel 54.	Hasil Koefisien.....	97
Tabel 55	Hasil Uji Statistik t (X1 dan X2).....	98
Tabel 56	ANOVA ^a	99
Tabel 57	Hasil Koefisien.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas	93
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedestisitas	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pra Survey Kuesioner	1/28
Lampiran 2 Kuesioner.....	5/28
Lampiran 3 Data Kuesioner	9/28
Lampiran 4 Hasil Output Data SPSS	15/28
Lampiran 5 Tabel R	21/28
Lampiran 6 Tabel T.....	22/28
Lampiran 7 Tabel Distribusi F	23/28
Lampiran 8 Permohonan Izin Permintaan Data	24/28
Lampiran 9 Surat Tugas	25/28
Lampiran 10 Catatan Konsultasi Pembimbing 1	26/28
Lampiran 11 Catatan Konsultasi Pembimbing 2	27/28
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemenuhan motivasi kerja dan peningkatan disiplin kerja

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Suatu cara tempuh bahwa organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus 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.

Tabel 1
Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Kinerja pada BADIKLAT PKN BPK RI
Tahun 2023

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa jika meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik	0	1	3	7	9	20
2.	Saya merasa kemampuan bekerja yang baik tidak harus bekerja dengan tim	0	4	4	7	5	20
3.	Saya merasa jam pulang kerja sesuai dengan peraturan	0	2	5	7	6	20
4.	Saya memiliki komitmen atas pekerjaan yang di berikan	0	2	3	8	7	20
5.	Saya merasa kurangnya fasilitas dalam kebutuhan saya dalam bekerja	0	2	4	5	9	20

Sumber: BADIKLAT PKN BPK RI

Dari data pra survey diatas, memberikan Saya merasa kemampuan bekerja yang baik tidak harus bekerja dengan tim dengan jawaban responden sangat setuju yaitu 35% dengan rata-rata 3,65 dan data tersebut dinyatakan bahwa hal ini menunjukkan motivasi menjadi faktor menurunnya kinerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Tabel 2
Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Motivasi Pada BADIKLAT PKN BPK RI TAHUN 2023

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa pihak kantor harus menetapkan kesesuaian gaji dengan pengorbanan tenaga dan pikiran kepada pegawai	0	1	4	6	9	20
2.	Keadaan penerangan cahaya diruangan kerja sudah terpenuhi	0	2	1	7	10	20
3.	Saya merasa bekerja disini memberikan jaminan sosial kesehatan terhadap pegawai	1	1	4	8	6	20
4.	Pegawai memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja	0	2	3	5	10	20
5.	Saya merasa pihak kantor harus memberikan bonus setiap memenuhi target kerja kepada pegawai	0	1	3	7	9	20

Sumber : BADIKLAT PKN BPK RI

Dari data pra survey di atas, memberikan pernyataan Saya merasa pihak kantor harus menetapkan kesesuaian gaji dengan pengorbanan tenaga dan pikiran kepada pegawai dengan jawaban responden sangat setuju yaitu 45% dengan rata-rata 4,15 dan data tersebut dinyatakan bahwa hal ini menunjukkan motivasi menjadi faktor menurunnya kinerja

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Tingkat disiplin akan diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menenamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Tabel 3
Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Disiplin Kerja pada BADIKLAT PKN
BPK RI TAHUN 2023

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa bahwa skill saya dapat untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan	0	0	1	9	10	20
2.	Saya merasa pimpinan harus memberikan contoh disiplin yang baik	0	1	4	7	8	20
3.	Saya merasa bahwa balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya	0	1	3	11	5	20
4.	Atasan saya harus harus berlaku adil kepada setiap pegawai	0	1	3	4	12	20
5.	Saya merasa jika melanggar aturan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut	1	2	1	7	9	20

Sumber : BADIKLAT PKN BPK RI

Dari data pra survey diatas, memberikan pernyataan Saya merasa pimpinan harus memberikan contoh disiplin yang baik dengan jawaban responden sangat setuju yaitu 40% dengan rata-rata 4,35 dan data tersebut dinyatakan bahwa hal ini menunjukkan disiplin kerja menjadi faktor menurunnya kinerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin

waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Pusdiklat PKN BPK RI mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara dalam rangka peningkatan kompetensi/profesionalisme pegawai dan calon pegawai di lingkungan BPK berdasarkan kebijakan pengembangan SDM (Pasal 202). Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat.

Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan

semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada BADIKLAT PKN BPK RI

Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BADIKLAT PKN BPK RI “

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, berbagai penjelasan serta data-data yang diperoleh sehingga dapat diidentifikasi masalah antara lain:

1. Terdapat penurunan kinerja pegawai yang di tandai dengan adanya penetapan kesesuaian gaji, pengorbanan tenaga dan pikiran kepada pegawai.
2. Kurangnya pimpinan yang memberikan contoh disiplin yang baik kepada pegawai.
3. Adanya pegawai yang tidak mau berkerja sama dengan tim
4. Adanya pegawai yang pulang tidak sesuai peraturan
5. Kurangnya fasilitas dalam bekerja

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian agar lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BADIKLAT PKN BPK RI. Periode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2023

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu;

1. Apakah Motivasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BADIKLAT PKN BPK RI?
2. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BADIKLAT PKN BPK RI?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BADIKLAT PKN BPK RI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di BADIKLAT PKN BPK RI.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di BADIKLAT PKN BPK RI
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di BADIKLAT PKN BPK RI

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberi praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.
2. Bagi Lembaga, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BADIKLAT PKN BPK RI
3. Bagi Pihak Lain, Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetak ke Empat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afandi . p. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 176-183.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229.
- Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawab Cetakan 1 Yogyakarta Gava Media
- Budiastuti Dyah, Agustinus Bandur. 2018. Validitas dan Relibilitas Penelitian. Jakarta. Mitra wacana media
- Chandra (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.
- Dewayani, M. A., & Chasanah, C. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Mahasiswa
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 20-30.
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79-88.

- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79-88.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi
- Hamali, A, Y, (2018) Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Hasibuan Malayu S.P (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri dan Roy Setiawan (2017) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMUDRA BAHARI UTAMA AGORA Vol. 5, No. 1,
- Hideyo, A. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- IRMA ROSIANA, IRMA (2021) *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LAYER PRINTING JAKARTA UTARA*. Skripsi thesis, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA
- Jasmalinda, Jasmalinda. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero): Studi Kasus Pada Unit Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Sumatra Barat). “*Jurnal Inovasi Penelitian* 1.12 (2021): 2631-2640.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 3(1), 73–89
- MS, S., Saleh, D., & Tahir, N. (2018). Kinerja Pegawai Di Terminal Kayu Mangiwang Kabupaten Mamuju Tengah. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 4(2), 201–218.
- Muhamad Ekhsan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019 jurnal ekonomi dan kewirausahaan
- Prasadja, Ricardianto 2018, Human Capital Management, In Media Bogor
- Sabtohadji, J., & MM, S. (2022). BAB VIII POPULASI, SAMPEL, DAN VARIABEL PENELITIAN. Metodologi Penelitian Kuantitatif, 79.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50.
- Salman Farisi *1 , Juli Irnawati2 , Muhammad Fahmi3 Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media
- Siregar, Syofian. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana, 2017
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16.
- Utomo, M. M. H. (2021). *PENGARUH INOVASI PRODUK DAN ORIENTASI PASAR TERHADAP KINERJA PEMASARAN STUDI KASUS PADA ASOSIASI PENGUSAHA KERAJINAN JOMBANG (APKJ)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).