

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL  
KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

**SINDI APRILIYANI**

**20200080182**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
AGUSTUS 2024**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL  
KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Manajemen*

**SINDI APRILIYANI**

**20200080182**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
AGUSTUS 2024**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi

NAMA : Sindi Apriliyani

NIM : 20200080182

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 08 Agustus 2024



SINDI APRILIYANI

Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi

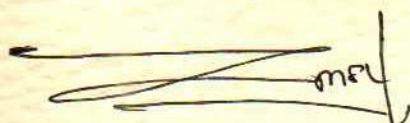
NAMA : Sindi Apriliyani

NIM : 20200080182

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 08 Agustus 2024. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

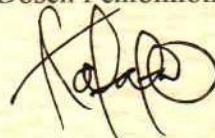
Sukabumi, 08 Agustus 2024

Dosen Pembimbing 1



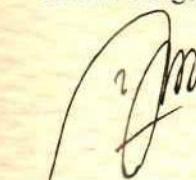
Umar Mansur, M.M  
NIDN. 0402056302

Dosen Pembimbing 2



Kalfajrin Kurniaji, M.M, MBA  
NIDN. 0429128506

Ketua Penguji



Siti Nur Aisyah, M.A.  
NIDN. 0413129601

Ketua Program Studi



Ana Yuliana Jasuni, M.M  
NIDN. 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H  
NIDN. 0414058705

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahi Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT. Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.*

*Halaman persembahan ini juga ditujukan sebagai ungkapan terimakasih kepada Ibu Bapak saya serta keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan.*

*Terimakasih juga kepada teman-teman angkatan 20 Manajemen, khususnya kelas MN20E yang telah berjuang selama ini dan terus memotivasi satu sama lain dalam penyelesaian skripsi ini.*



## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Sukabumi Kupaten Social Service, which has the task of assisting the Regent in carrying out government affairs which are the authority of the Region and assistance tasks given to the Region in the social sector. The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance. The research method used is a quantitative approach, involving survey methods. The population studied was all employees of the Sukabumi Regency Social Service. The sampling technique uses a total sample or census, with as many samples as employees. To analyze the research instruments, validity tests, reliability tests and classical assumption tests were carried out. For statistical analysis and relationships, the Hypothesis Test method is used; Simultaneous Test (F Test) and Partial Test (T Test), coefficient of determination, and multiple linear regression. The research results show that partially, work motivation has a positive influence on the performance of Sukabumi Regency Social Service employees. Likewise, work discipline has a positive influence on the performance of Sukabumi Regency Social Service employees. This research shows that work motivation and work discipline simultaneously have a positive impact on the performance of Sukabumi Regency Social Service employees. Thus, the research hypothesis is proven that work motivation and work discipline simultaneously influence employee performance. Thus, the research hypothesis is that the contribution of the influence of motivation and work discipline simultaneously on employee performance reaches 50,6% while the remaining 49,4% is influenced by other variables not included in this research*

**Keywords:** Motivation; Work Discipline; Employee Performance

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kupaten Sukabumi, mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang sosial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, melibatkan metode survei. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total atau sensus, dengan jumlah sampel sebanyak karyawan. Untuk analisis instrumen penelitian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Untuk analisis statistik dan hubungan, digunakan metode Uji Hipotesis ; Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T) , koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Begitu juga dengan disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi. Dengan demikian, hipotesis penelitian terbukti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian Kontribusi dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan mencapai 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Umar Mansur, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Bapak Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Kedua orang tua saya Bapak Hendra dan Ibu Elah Hayati yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.
6. Adik-adik saya Sandra Sumita dan Muhammad Sidki Alfarizki Ramadhan yang selalu membuat saya semangat dan tak pernah putus memanjatkan doa serta memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan meraih cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.

7. Untuk Nenek saya ibu Dedah yang telah mendukung penuh dan memberikan semangat untuk saya dari saya mulai masuk kuliah hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.
8. Muhammad Japar Sidik, terimakasih telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, waktu, materi, maupun bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis disaat penyusunan skripsi ini.
9. Untuk sahabat-sahabat saya Mia, Meisya, Annisa, Alifa, Intan, Indri, Imel, Muti, Selvy terima kasih atas dukungan serta semangat yang diberikan.
10. Seluruh teman manajemen kelas MN20E yang selama ini telah berjuang bersama.
11. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semangat dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini.



Sukabumi, 08 Agustus 2024

Sindi Apriliyani

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sindi Apriliyani

NIM : 20200080182

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN SUKABUMI beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 08 Agustus 2024



(Sindi Apriliyani)

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PENULIS.....</b>	i
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	iii
<b>ABSTRACT.....</b>	iv
<b>ABSTRAK.....</b>	v
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	vi
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	viii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xiv
<b>BAB I.....</b>	1
<b>PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Batasan Masalah .....	6
1.4    Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1    Tujuan Penelitian.....	6
1.4.2    Manfaat Penelitian.....	7
1.5    Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II.....</b>	8
<b>KAJIAN PUSTAKA.....</b>	8
2.1    Kajian Teori .....	8
2.1.1]    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2    Kinerja Karyawan.....	10

2.1.3	Motivasi .....	12
2.1.4	Disiplin Kerja .....	14
2.2	Penelitian Terdahulu .....	17
2.3	Kerangka Penelitian .....	24
2.4	Hubungan Antara Variabel Dan Hipotesis .....	26
2.4.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	26
2.4.3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai .....	26
<b>BAB III</b>	.....	28
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	28
3.1	Waktu dan Tempat.....	28
3.2	Desain Penelitian .....	28
3.3	Definisi Operasional .....	28
3.4	Desain Pengambilan Sampel .....	30
3.4.1	Populasi .....	30
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6	Analisis Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas .....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	33
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	34
3.6.5	Uji Hipotesis.....	35
3.6.6	Uji R <sup>2</sup> (Koefisien determinasi) .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	36
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	36

4.1.1	Profil Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi .....	36
4.1.2	Visi dan Misi DINSOS.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi DINSOS .....	37
4.2	Hasil Penelitian .....	38
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	38
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	40
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	42
4.2.4	Analisis Regresi Berganda .....	45
4.2.5	Uji Hipotesis.....	46
4.2.5.3	Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	49
4.3	Pembahasan .....	49
4.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	49
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	50
4.3.3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	50
4.4	Implikasi Manajerial.....	51
<b>BAB V PENUTUP</b>	.....	<b>53</b>
5.1	Kesimpulan .....	53
5.2	Saran .....	53

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan DINSOS Kabupaten Sukabumi . 2	
Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan DINSOS Kabupaten Sukabumi ..... 5	
Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu ..... 17	
Tabel 3. 1 Definisi Operasional ..... 29	
Tabel 3. 2 Skala Likert ..... 31	
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 38	
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia ..... 38	
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan..... 39	
Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 39	
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y ..... 40	
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X1 dan X2..... 41	
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas ..... 42	
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas..... 43	
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas ..... 44	
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 44	
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Berganda ..... 45	
Tabel 4. 12 Hasil Uji T..... 47	
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 48	
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... 49	

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian .....	24
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi DINSOS Kabupaten Sukabumi .....	37



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I. 1 Lembar Kuesioner .....	57
Lampiran I. 2 Lembar Kuesioner .....	58
Lampiran II. 2 Tabel Data Penelitian .....	59
Lampiran III. 1 Hasil Uji Validitas.....	64
Lampiran III. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Lampiran IV. 1 Hasil Uji Normalitas .....	69
Lampiran IV. 2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Lampiran IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69
Lampiran V. 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Lampiran V. 2 Hasil Uji T.....	70
Lampiran V. 3 Hasil Uji F.....	71
Lampiran V. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut (Irma, 2023) MSDM adalah pengakuan terhadap peran krusial ketenagakerjaan dalam suatu organisasi, dianggap sebagai SDM yang memberikan kontribusi penting terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM melibatkan berbagai fungsi dan kegiatan yang bertujuan memastikan penggunaan SDM secara efektif dan adil, dengan memperhatikan kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. SDM dianggap sebagai faktor strategis yang sangat menentukan bagi kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karena itu, Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dan berkesinambungan sangat penting, terutama untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) SDM dapat juga dijelaskan sebagai manajemen dan optimalisasi potensi individu atau karyawan dalam konteks lingkungan kerja, dengan tujuan mencapai pencapaian organisasi serta perkembangan pribadi pegawai.

Menurut (Khaeruman, ST.,MM., CHRA, 2021) Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kerja individu dalam suatu perusahaan, sementara kinerja organisasi mencakup pencapaian keseluruhan hasil kerja oleh perusahaan itu sendiri. Mencapai tujuan organisasi tidak bisa terjadi tanpa menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi dan dikelola oleh karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam usaha mencapai tujuan tersebut.

Salah satu cara mengetahui bagaimana kondisi sumber daya di dalam perusahaan, yaitu dengan cara menganalisis kinerja karyawannya. Evaluasi kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan DINSOS Kabupaten Sukabumi**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori
1	2023	5	Sangat Baik
2	2023	30	Baik

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi sebanyak 5 karyawan yang memiliki kinerja dengan kategori sangat baik, sedangkan sebanyak 30 karyawan Dinas Sosial memiliki kinerja dengan kategori baik.

Meskipun ada karyawan yang berhasil mencapai kriteria sangat baik dalam penilaian kinerja, namun masih ada karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini menyebabkan sebagian besar karyawan tetap berada dalam kategori baik. Oleh karena itu, pada tahun 2024, karyawan yang ingin meningkatkan penilaian mereka dari kriteria baik ke kriteria sangat baik harus bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, ditemukan adanya fenomena permasalahan yang merupakan masalah utama (*main problem*) dari penilaian kinerja karyawan, yaitu masih banyak karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan terhadap standar kerja perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti motivasi dan disiplin kerja yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan supaya karyawan menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah tingkat motivasi, sebagaimana yang diteliti dalam penelitian ini. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah dorongan internal dari individu yang mendorong mereka untuk bertindak dengan sungguh-sungguh dan tulus dalam menjalankan tugas mereka, dengan tujuan mencapai hasil yang berkualitas. Karyawan yang termotivasi secara optimal dapat berperan penting dalam membantu perusahaan

mencapai tujuannya. Motivasi juga dapat didefinisikan suatu proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan, agar mau bekerja bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena penelitian ini terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

Mencapai kinerja optimal dari pegawai memang tidaklah mudah, Selain menegakkan standar kerja yang ketat, penting juga untuk memberikan dorongan motivasi agar karyawan merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga membantu menjaga kedisiplinan dalam lingkungan kerja. Dalam Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi, pegawai didorong melalui pemberian penghargaan kepada mereka yang berhasil mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan.

Dengan diberikannya penghargaan tersebut pastinya para karyawan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Semua ini dilakukan dengan memperhatikan kemampuan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.

Dapat disimpulkan berdasarkan uraian diatas bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya giat bekerja dan mencapai tujuan secara optimal dan motivasi sebagai salah satu faktor penting yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja maka hal tersebut akan menyebabkan kinerja menjadi berkurang. Motivasi menurut Abraham Maslow sangat penting diterapkan di perusahaan karena teori tersebut mengklasifikasikan masing-masing kebutuhan manusia sehingga akan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja ini tentunya mempengaruhi prestasi kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi agar dapat

tercapai, oleh sebab itu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Tidak hanya motivasi, Faktor lain yang menjadi fokus penelitian ini adalah disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2017, dikutip dari muhammad Ekhsan, 2019). “Disiplin adalah kesadaran serta kesiapan individu untuk mengikuti semua aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Kesadaran mengacu pada kemauan sukarela untuk mematuhi aturan dan menyadari tanggung jawabnya, sehingga dia akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya paksaan. Kesediaan mengacu pada kesiapan untuk menunjukkan sikap dan tindakan yang sejalan dengan kebijakan perusahaan, baik yang tercantum secara tertulis maupun yang tidak. Tanpa adanya pendukung dari kedisiplinan kerja yang kuat, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Individu yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih teratur dalam berbagai hal seperti jam kerja, patuh terhadap peraturan perusahaan, serta mempertahankan komunikasi yang positif dengan rekan kerja. Disiplin kerja juga dapat menjadi alat evaluasi bagi karyawan yang bekerja.

Dengan adanya karyawan yang mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, suasana kerja di perusahaan akan menjadi lebih harmonis. Hal ini kemudian akan memberikan dampak positif pada aktivitas keseluruhan perusahaan. Karena itu, setiap perusahaan berharap agar karyawan dapat menaati aturan yang telah ditetapkan.

Salah satu cara untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dari karyawan yaitu dengan cara memotivasi kerja para karyawan dan meningkatkan kinerja dengan menginspirasi karyawan agar bekerja dengan tekun dan efisien. Disiplin yang konsisten juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan nyaman serta mengurangi kelalaian karyawan. Berikut adalah tabel absensi karyawan Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi dari Oktober 2023 hingga Maret 2024

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan DINSOS Kabupaten Sukabumi**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah hari kerja</b>	<b>Cuti</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>
Oktober	22	2	6	0
November	22	1	7	0
Desember	22	0	8	0
Januari	22	0	14	0
Februari	22	0	24	0
Maret	22	0	22	1
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>81</b>	<b>1</b>

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa selama 6 bulan sebanyak 19 pegawai cuti kerja, 81 dari 22 pegawai sakit, dan 1 pegawai izin. Dengan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit dan cuti yang cukup banyak, dapat mengakibatkan dampak negatif pada kinerjanya, seperti penurunan produktivitas dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Kedisiplinan di lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memastikan bahwa karyawan mengikuti kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan juga bertanggung jawab untuk menunaikan tugas mereka sesuai dengan standar yang berlaku dan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya karyawan yang patuh pada kebijakan perusahaan dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, suasana kerja yang lebih baik dapat tercipta, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada aktivitas keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengharapkan agar karyawan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, ditemukan adanya fenomena permasalahan yang berkaitan dengan absensi yang cukup banyak karena cuti dan sakit, yang mengakibatkan dampak negatif pada kinerjanya, seperti penurunan produktivitas dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Dari penjelasan diatas yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengambil topik sebagai tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi Kabupaten Sukabumi?

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan terkait yang sudah dipaparkan, batasan masalah pada penelitian ini yang berfokus pada judul yang telah ditentukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.

## **1.4 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui *point-point* berikut ini:

1. untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi;
2. untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi; dan
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sukabumi.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

#### **A. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dalam bidang SDM khususnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta pengetahuan baru yang dapat menjadi masukan agar perusahaan dapat lebih baik dalam mengelola SDM melalui motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab 1 (Satu) menguraikan latar belakang permasalahan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.



### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab 2 (dua) menjelaskan tentang kajian teori dari variabel yang diteliti, mulai dari pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, berisi tinjauan empiris atau penelitian-penelitian terdahulu, serta perumusan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab 3 (tiga) menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode analisis data.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian terhadap judul penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DINSOS Kabupaten Sukabumi dengan total responden sebanyak pegawai ASN dan NO ASN di DINSOS Kabupaten Sukabumi, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINSOS Kabupaten Sukabumi, dibuktikan dengan tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh 4,394 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,694. Kemudian koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,679
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINSOS Kabupaten Sukabumi dibuktikan dengan tingkat signifikansi pada variabel disiplin kerja adalah 0,042 di mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh 2,122 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,694. Kemudian koefisien regresi disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,395.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINSOS Kabupaten Sukabumi secara bersama-sama ini dibuktikan dengan hasil pengujian  $F_{hitung}$  maka dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh 16,410 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,29. Nilai R Square sebesar 0,506 atau sama dengan 50,6% . Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 50,6% Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 49,4% diluar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Ada berbagai hal yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan analisis penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Kantor DINSOS Kabupaten Sukabumi
  - 1) Peneliti merekomendasikan agar kantor DINSOS lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawai dengan membuat peraturan beserta sanksi yang tegas kepada pegawai, karena apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, hal ini berdampak positif bagi organisasi dalam mencapai tujuan.
  - 2) Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi kantor DINSOS untuk meningkatkan lagi kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - 1) Jika peneliti selanjutnya tertarik dengan topik yang sama dengan peneliti ini, diharapkan dapat memperluas dan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum dipertimbangkan dalam penelitian sebelumnya.
  - 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang beragam, sehingga hasil studi menjadi lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing
- Asri Wirnanti, (2014). *Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai Pada Bidang Pendaftaran dan Informasi Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat*
- Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry yohana (2017) *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance*
- Budiyanto dan Wikan (2020), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha*
- Chandra, (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*
- Annisa Pratiwi, (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja pegawai studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*
- Cindy Andita W, (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Soegama Land Kota Tanggerang Selatan*
- Fathan Arif, Citra Arip Tiara, (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Intriis Mandiri Sejati Jakarta Sekatan*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Sofyan (2013). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, (2020). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irma Yuliana, S.E., Msi (2023). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Jl. Tumpang Raya 9a, Petompon, Gajah Mungkur, Semarang*

- Khaeruman, ST., MM., CHRA. Dr. Luis Marnisah, MM., CIQnR. Dr. Drs. Syech Idrus., M.Si. Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, CPHCM. Dr. Ir. Yuary Farradia, MSc. Eni Erwantiningsih, SE., MM. Hartatik, S.Si., M.Si. Supatmin, SE., MM. Yuliana, SE., MM. Dr. Aisyah, SE., MM. Nurdin Natan, S.Pd., MM. Mutinda Teguh Widayanto, SE., MM. Ismawati, SE., MM, (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan studi kasus*
- M. Syaiful Bahri, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Banyuangi*
- Malayu Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Mangkunegara (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menurut Chusnah (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sg*
- Muhammad Ekhsan (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*
- NA Rozalia, H Nayati (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Keja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Nanda Harry Mardika, (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penawas*
- Natalia Susanto (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*
- Nur laila dkk, (2023) *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Pransiska Nurohmah, (2021). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pt Multi Servisindo Sarana Semarang*
- Priyono Marnis (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Putu dkk, (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja*

- Ronal,(2014). *Pengaruh Antara Kepuasan Gaji Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Muncul Putra*”.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet
- Sutrisno dkk, (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*

