

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT
KELAS II SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : WENDHY OKUMURA SAPUTRA
NPM : 245241048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk diujikan

Nama : Wendhy Okumura Saputra
NPM : 245241048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 14/07/2015 Pembimbing I

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN : 02005026401

Tanggal 03/09/2015 Pembimbing II

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA., CSRS
NIDN : 02005026401

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM
NIDN : 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT KELAS II SUMATERA SELATAN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

NAMA : Wendhy Okumura Saputra
NPM : 245241048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si., Ak., CA, CSRS
NIDN : 0211066401

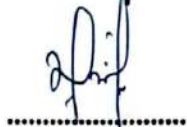
19/09/2025



Anggota Penguji :

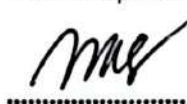
1. Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

19/09/2025



2. Dr. Nasir, SP, M.Si
NIDN : 0020077301

18/09/2025



Mengetahui :

Dekan FEB

Kaprodi MM



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **WENDHY OKUMURA SAPUTRA**
NPM : 245241048
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juli 2025

Yang menyatakan,



WENDHY OKUMURA SAPUTRA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan**. Data dikumpulkan dari 90 responden melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. SEM-PLS merupakan metode analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten dalam suatu model. Penelitian ini memanfaatkan SmartPLS karena kemampuannya dalam menangani model yang kompleks dengan ukuran sampel yang terbatas, serta kemampuannya dalam menguji berbagai jenis skala pengukuran dalam satu model.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pegawai, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap motivasi pegawai 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 5) tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis uji mediasi Pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diambil Kesimpulan bahwa model analisis penelitian ini adalah **Unmediated** artinya variabel independent (Kepemimpinan dan Disiplin) mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen (Kinerja) tanpa melibatkan variabel mediator (Motivasi Kerja).

Kata kunci : Kinerja, Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of HR Quality and Work Motivation variables on Employee Performance with Work Discipline as an intervening variable. Data were collected from 90 respondents through questionnaires. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach and is analyzed using SmartPLS software. SEM-PLS is a multivariate statistical analysis method used to test causal relationships between latent variables in a model. This study utilizes SmartPLS because of its ability to handle complex models with limited sample sizes, as well as its ability to test various types of measurement scales in one model.

The results of the study show: 1) There is a significant influence between leadership on employee motivation, 2) There is a significant influence between work discipline on employee motivation 3) There is a significant influence between leadership on employee performance 4) There is a significant influence between work discipline on employee performance 5) there is no influence of work motivation on employee performance.

Based on the analysis of the mediation test, direct and indirect influences can be concluded that the analysis model of this study is Unmediated, meaning that the independent variables (Leadership and Discipline) are able to directly influence the dependent variable (Performance) without involving the mediator variable (Work Motivation).

Keywords: Performance, Leadership , Motivation and Discipline

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Kelas II Sumatera Selatan” Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) pada Program Studi Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

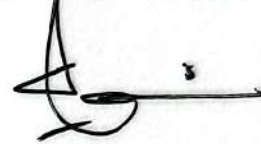
Dalam penyusunan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasyim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang sekaligus Pembimbing Utama, Bapak Prof Dr. Ir. Edizal, AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak CA, CSRS sekaligus pembimbing utama yang selalu sabar memberikan bimbingan, semangat dan motivasi kepada penulis untuk cepat menyelesaikan bimbingan, semangat dan motivasi kepada penulis untuk cepat menyelesaikan studi
4. Direktur Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Bapak Dr. Djatmiko, SE, M.Si, yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian serta dukungan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, CHRM, dan sekaligus Pembimbing kedua yang terus memberikan support dan nasehat agar dapat segera menyelesaikan tesis ini.
6. Istriku dan Anakku tercinta serta keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil kepada kami dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini dan mendapatkan Gelar Magister Manajemen.

7. Staff dan karyawan Magister Manajemen yang telah memberikan pelayanan terbaik selama saya berkuliah. Saya merasa sangat terbantu dengan keramahan dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh staf di Program Studi Magister Manajemen

Pimpinan, Tim Teknis, dan Staf Kantor BPTD Kelas II Sumatera Selatan dan Teman-teman se Almamater, yang selalu bisa diajak diskusi serta memberikan dorongan serta membantu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini sampai dengan selesai. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, Juli 2025



Wendhy Okumura Saputra

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow.....	21
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 3.1 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-statistic	61
Gambar 4.1 Chart Jenis Kelamin	67
Gambar 4.2 Tingkat Pendidikan	68
Gambar 4.4 Model Structural	73
Gambar 4.5 Hasil Bootstraping Model	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Program Kinerja Indeks Prestasi ASN Tahunan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024	4
Tabel 1.2 Program Kinerja Indeks Prestasi PPNPN Tahunan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan tahun 2024	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Berdasarkan Jenjang	49
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Z).....	51
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi (Y)	53
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1).....	54
Tabel 3.6 Kisi-kisi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	56
Tabel 3.7 Rule of Thumb Outer Model.....	62
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-statistic	64
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Pegawai BPTD Kelas II Sumatera Selatan Menurut Pendidikan	67
Tabel 4.3 Kategori Jawaban.....	68
Tabel 4.4 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	71
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Convergent Validity	74

Tabel 4.9 Validitas Diskriminan	75
Tabel 4.10 Composite Reliability dan Average Variance Extracted	76
Tabel 4.11 Nilai R-Square.....	78
Tabel 4.12 Nilai F-Square	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	84

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	0
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Masalah	10
1.6. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1. Kajian Pustaka.....	12
2.1.1. Kinerja	12
2.1.2. Motivasi	19
2.1.3 Kepemimpinan	30
2.1.4. Disiplin	33
2.2. Penelitian Terdahulu	37

2.3. Kerangka Berfikir.....	41
2.4. Hipotesis.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1. Tempat Penelitian	46
3.1.2. Waktu Penelitian.....	46
3.2. Disain Penelitian	47
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.3.1. Populasi	47
3.3.2. Sampel	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	50
3.6. Teknik Analisa Data.....	56
3.7. Statistik Deskriptif	57
3.7.1. Analisis Inferensial	58
3.7.2. Analisa Outer Model	61
3.7.3. Analisa Model Struktural (Inner Model)	63
3.7.4. Analisa Jalur (PathAnalysis)	63
3.8. Hipotesis Statistik	64

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif	66
4.1.1.Deskripsi data demografi responden.....	66
4.1.2. Deskriptif data jawaban responden	68
4.2. Analisis Data	72
4.2.1. Menilai Outer Model atau Measurement Model	72

4.2.2. Analisis Model Structural (Inner Model).....	76
4.2.2.1. R-Square.....	78
4.2.2.1. F-Square	80
4.2.3. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung).....	81
4.2.4. Uji Pengaruh Variabel Mediasi.....	83
4.2.4.1 Pengaruh Tidak Langsung.....	83
4.3. Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	95
5.2. Implikasi	96
5.3. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara global.

Suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Motivasi itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui disiplin kerja seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya yang berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya yang pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu tercapai.

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan, yang terbentuk berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan PM Nomor 154 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat. Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan (Kemenhub) membentuk Balai Pengelolaan Transportasi Darat yang ditempatkan di masing-masing provinsi (khususnya BPTD Kelas II Sumatera Selatan)

Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Berdasarkan hasil observasi beberapa Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan tidak bekerja pada saat jam kerja tanpa adanya keterangan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga kementerian/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi justru lebih tergantung kepada manusia yang sedang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena itu pegawai yang berkualitas, pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik ataupun mempunyai kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki kemampuan spesialis yang bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi, ini dapat dilihat dari berbagai sumber Berikut adalah data rekapitulasi Indeks Prestasi pada wilayah kerja Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Program Kinerja Indeks Prestasi ASN Tahunan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024

No	Nilai IP ASN	Jumlah ASN	Persentase
1	50-59	2	2%
2	60-69	1	1%
3	70-79	71	84%
4	80-89	8	9%
5	90-100	3	4%

Sumber : Data BKN pada Balai Pengelola Transportasi Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa untuk indeks prestasi ASN pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan, ASN yang memiliki nilai indeks prestasi dibawah 80 sebanyak 74 ASN atau sebesar 87% sedangkan pegawai yang nilai indeks prestasi diatas 80 sebanyak 11 pegawai atau sebesar 13% kesimpulannya masih banyak pegawai nilainya di bawah nilai indeks prestasi ASN dibawah 80 sehingga berpengaruh terhadap kinerja Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan untuk data kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Program Kinerja Indeks Prestasi PPNP Tahunan Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024

No	Nilai IP PPNP	Jumlah PPNP	Persentase
1	50-59	0	0%
2	60-69	0	0%
3	70-79	5	5%
4	80-89	26	95%
5	90-100	0	0%

Sumber : Data Kepegawaian pada Balai Pengelola Transportasi Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa untuk Indeks Kinerja PPNP pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan, PPNP memiliki nilai kinerja diatas 80 sebanyak 26 orang atau 95% sedangkan nilai kinerja PPNP dibawah 80 sebanyak 5 orang atau 5% sehingga berpengaruh terhadap kinerja kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan.

Faktor pertama Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang yang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan Bersama. Menurut Ulber Silalahi (2011:310) Pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Sedangkan Menurut Marliza (2015:137) bahwa kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat

menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan menunjukkan bahwa masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni disiplin kerja Menurut Sastrohardiwiryo (2013:290) disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Tentu saja, setiap individu harus mentaati setiap peraturan yang ada di dalam instansi pemerintah, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pemimpinnya, karena jika pemimpin mentaati peraturan yang ada dalam instansi pemerintah tentu saja saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpinnya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, instansi pemerintah tidak akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh instansi pemerintah. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan seorang pemimpin dan bawahan agar hasil kerja membaik dan pegawai senantiasa memberikan kinerja dengan tepat baik pula.

Masalah disiplin pegawai masih banyaknya pegawai yang tidak hadir atau alpha dan terlambat, masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja, sering menunda pekerjaan dan kurangnya kesadaran akan budaya organisasi,

motivasi serta disiplin kerja yang kurang baik dikalangan pegawai yang dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Berikut adalah data rekapitulasi kehadiran pegawai pada wilayah kerja Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan Tahun 2024

No	Bulan	H	I	S	A	C	D	DL
		%	%	%	%	%	%	%
1	Januari	91%	8%	4%	4%	1%	1%	12%
2	Februari	78%	6%	5%	7%	4%	3%	16%
3	Maret	93%	7%	1%	4%	2%	5%	9%
4	April	96%	5%	2%	3%	0%	5%	13%
5	Mei	91%	2%	5%	2%	3%	3%	11%
6	Juni	86%	1%	3%	9%	2%	3%	9%
7	Juli	82%	3%	4%	10%	3%	3%	10%
8	Agustus	78%	2%	6%	9%	6%	2%	12%
9	September	84%	3%	7%	8%	1%	7%	16%
10	Oktober	87%	4%	8%	2%	3%	9%	15%
11	November	84%	5%	7%	7%	2%	9%	16%
12	Desember	85%	10%	6%	6%	3%	11%	15%
Rata-Rata		86,28%	4,67%	4,89%	5,89%	2,44%	5,10%	12,93%

Sumber : Data Kepegawaian pada Balai Pengelola Transportasi Kelas II Sumatera Selatan tahun 2025

Keterangan:

H	: Hadir	C	: Cuti
I	: Izin	D	: Diklat
S	: Sakit	DL	: Dinas Luar
A	: Tanpa Keterangan		

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.3 diketahui bahwa rata-rata kehadiran pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan sampai dengan Desember 2024 yang hadir sebesar 86,28%, sakit sebesar 4,89%, izin sebesar 4,67%, Tanpa keterangan sebesar 5,89%, cuti sebesar 2,44%, mengikuti diklat sebesar 5,10%, dan dinas luar 12,93%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sebagian ASN baik tetap maupun PPNPN masih rendah.

Kemudian, faktor motivasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ghazali (2016:124) Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Masalah motivasi pegawai masih kurangnya motivasi pegawai untuk membuat semangat dalam mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kesalahan-kesalahan dalam bekerja dapat dikurangi. Kurangnya perhatian pimpinan dalam pemberian reward kepada pegawai yang sudah bekerja dengan baik dan berhasil dengan promosi jabatan yang lebih tinggi, sehingga membuat pegawai kerja hanya biasa-biasa saja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marliza (2015:98) bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sarman (2016: 112) bahwa secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama. Adapun judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan.
2. Tindakan Indisipliner pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan cukup tinggi.
3. Kurang motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kesalahan-kesalahan dalam bekerja.
4. Kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan belum optimal disebabkan oleh target yang tidak tercapai dan beberapa faktor ketidakdisiplinan.

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terfokus, maka batasan masalah ditetapkan yaitu penelitian hanya dilakukan pada pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan, variabel yang diteliti dibatasi pada pelatihan, kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai serta tidak membahas faktor eksternal lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan atau lingkungan kerja. **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan”.**

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
2. Pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
4. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam manajemen Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan serta mengoptimalkan kinerja pegawai. Disamping itu untuk menentukan kebijakan kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kualitas pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Devy Damayanti, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada P.D Pasar Makasar Raya Universitas Bosowa Makassar
- Dini, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah : Jakarta.
- Erbasi, Ali, & Tugay Arat, 2012, *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on JobSatisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*, International Business Research; Vol. 5, No. 10; 2012.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Indra Purnomo, 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja tpp dengan disiplin kerja sebagai variable intervening (studi kasus pendampin local desa di kabupaten banyuamas) Universitas Sultan Islam Sultan Agung Semarang.
- Irsal, Muhamad, 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat. Universitas Terbuka.
- Lestari, R. D. 2015. Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa. (Skripsi tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.
- Mangkunegara, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Notoadmodjo, S. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Putra, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Gatak Sukoharjo, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengurukan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Peraturan Menteri Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Ramdhani, Neila. 2016. "Penyusunan Alat Pengukur Berbasis *Theory of Planned*

Behaviour". Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. 19 No. 2 2011. Hal. 55-69.

- Rahayu, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap), Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Robbins, 2011. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 15. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Jakarta
- Thoha, Miftah 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Cetakan ke 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Wawo, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, Journal Of Management, Volume 1 No. 2.
- Veithzal, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.