

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA
KINERJA PEGAWAI DI KOMITE OLAH RAGA NASIONAL
INDONESIA (KONI) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**

Diajukan Oleh:

Muhammad Azad Alvayed

NPM. 1901110215

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Azad Alvayed
Nomor Pokok/NIRM : 1901110047
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada
Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional
Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 22/9/2025 Pembimbing I : Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201

Tanggal 22/9/2025 Pembimbing II : Nur Effen, SE., MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 23/9/2025



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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 23/9/2025

Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.Si
NIDN : 022602830

ii



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Azad Alvayed
Nomor Pokok/NIRM : 1901110047
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada
Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional
Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi :

Tanggal 22/9/2025 Ketua Penguji : Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201

Tanggal 22/9/2025 Penguji I : Nur Effen, SE., MM.
NIDN : 0202076102

Tanggal 23/9/2025 Penguji II : Syahvuni, S.E., M.M.
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 23/9/2025



Dr. Misy Mikial, SE.MSi.Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 23/9/2025

Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.Si
NIDN : 022602830



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'." (QS. Al-Baqarah: 286) .

Kupersembahkan kepada :

- 1. Allah S.W.T yang telah memberi kesehatan dan kekuatan dalam hidup ini.*
- 2. Istri tercinta My Love Safira Rizki, SE yang selalu memberikan aku semangat dan Motivasi,*

.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Azad Alvayed
Npm/Nomor Pokok : 1901110215
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2025



Muhammad Azad Alvayed

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti

Peneliti menyadari penyusunan Proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr Msy Mikial, SE, MSi, AkCA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti..
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
6. Ibu Nur Effen, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tridinanti Palembang

8. Kepala Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Istri dan Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Agustus 2025

Muhammad Azad Alvayed

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Pengertian Penilaian Kinerja.....	16
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19

2.1.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	27
2.1.3 Kepemimpinan	20
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	29
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	30
2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan	31
2.1.3.4 Ciri Kepemimpinan.....	32
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	33
2.1.4 Motivasi Kerja	34
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	34
2.1.4.2 Teori Motivasi Kerja.....	35
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	36
2.1.4.4 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	37
2.1.4.5 Fungsi Motivasi Kerja.....	39
2.1.4.6 Tujuan Motivasi Kerja	40
2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	41
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	41
2.3 Kerangka Berfikir	46
2.4 Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	51
3.1.1 Tempat Penelitian	51
3.1.2 Waktu Penelitian	51
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1 Sumber Data	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	52
3.3 Populasi, Sample.....	54
3.3.1 Populasi	54
3.3.2 Sample	54
3.4 Rancangan Penelitian.....	55

3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	55
3.5.1 Variabel Kepemimpinan (X_1).....	55
3.5.2 Variabel Motivasi kerja (X_2).....	57
3.5.3 Variabel Disiplin Kerja (Z).....	58
3.5.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
3.6 Instrumen Penelitian	60
3.7 Teknik Analisis Data	60
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	61
3.7.2 Analisis <i>Inferensial</i>	62
3.7.3 Analisa <i>Outer Model</i>	65
3.7.4 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	66
3.7.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	67
3.8 Pengujian Hipotesis	69
3.8.1 Analisis <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung) : Path Coefficients (Koefisien Jalur).....	69
3.8.2 Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data Demografi Responden.....	70
4.1.1 Deskriptif Data Jawaban Responden	73
4.2 Analisis Inferensial	74
4.2.1 Pengukuran Model Variabel / Outer Model.....	74
4.2.2 Pengukuran Struktur / Inner Model	80
4.2.3 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	86
4.3 Pembahasan.....	87
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan	87
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan	88

4.3.3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan..	89
4.3.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan..	90
4.3.5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan..	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	94
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	41
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....	51
3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan (X_1)	56
3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi kerja (X_2).....	57
3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja (Z)	58
3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
3.6 Skor Skala Likert	60
3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	70
4.1 Jenis Kelamin Responden	70
4.2 Responden Berdasarkan Usia	71
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
4.4 Kategori Jawaban.....	73
4.5 Kategori Jawaban Responden	74
4.6 Loading Factor full model	76
4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	77
4.8 Discriminant Validity.....	78
4.9 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	79
4.10 R-Square	80
4.11 <i>f-Square</i>	81
4.12 <i>Path Coefficient</i>	83
4.13 Tabel <i>Indirect Effects</i>	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1 Kerangka Berfikir	46
3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	68
4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi	75
4.2 Full <i>Model Bootstrapping t-statistic</i>	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa SmartPLS Versi 3

ABSTRAK

Muhammad Azad Alvayed, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M dan Ibu Nur Effen, SE., MM)

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan merupakan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang olahraga yang memiliki tugas untuk mengkoordinasi induk organisasi olahraga.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh 1. Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan, Motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan, Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan, Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di KONI Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya dan kualitas kepemimpinan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang berarti tingkat motivasi pegawai turut menentukan seberapa disiplin mereka dalam bekerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menandakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KONI Provinsi Sumatera Selatan, yang mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa didukung oleh faktor lain dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal).

KONI Provinsi Sumatera Selatan disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan, terutama dalam hal memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan agar disiplin kerja dan kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Azad Alvayed, The Influence of Leadership and Work Motivation on Work Discipline that Impacts Employee Performance at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., M.M and Mrs. Nur Effen, SE., MM)

The Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province is an organization engaged in the field of sports that has the task of coordinating the parent sports organization. The purpose of this study was to determine the Influence of 1. Leadership on employee work discipline at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province, Work motivation on employee work discipline at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province, Leadership on employee performance at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province, Work motivation on employee performance at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province and Work discipline on employee performance at the Indonesian National Sports Committee (KONI) of South Sumatra Province. The results of this study are as follows: Leadership has a positive and significant effect on employee work discipline at KONI of South Sumatra Province. This shows that leadership style and quality can improve employee discipline in carrying out tasks, Motivation has a positive and significant effect on employee work discipline, which means that the level of employee motivation also determines how disciplined they are in working, Leadership has a positive and significant effect on employee performance, indicating that effective leadership can improve employee work results, Motivation does not have a significant effect on employee performance at KONI South Sumatra Province, which indicates that motivation alone is not enough to improve performance without being supported by other factors and Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, so that employee discipline is an important factor in achieving optimal performance).

KONI South Sumatra Province is advised to continue to improve leadership skills, especially in terms of providing direction, motivation, and supervision so that employee work discipline and performance continue to increase.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Performance

RIWAYAT HIDUP

Muhamad azad alvayed dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 20 november 1998, merupakan ke Tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Jayusman dan Ibu Siskarnely Salamy. memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang. Palembang 2019.

Palembang, Agustus 2025

Muhammad Azad Alvayed

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai tujuannya Instansi atau perusahaan perlu terus memperhatikan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Amrillah et al., 2019)

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi para pegawai perlu dilakukan evaluasi kinerja agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan secara berkesinambungan dan mekanisme evaluasi kinerja yang luas melibatkan proses evaluasi kinerja, motivasi kerja, dan disiplin pegawai yang diberikan, dan evaluasi kualitas leadership para pemimpin Perusahaan (Nur, 2016)

Menurut (Ima et al., 2024) Pegawai menjadi bagian utama untuk menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi, tercapainya mimpi organisasi, dibutuhkan pegawai yang memenuhi syarat kriteria organisasi, dan sanggup melakukan tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Pada umumnya organisasi terus selalu berusaha mengembangkan kinerja pegawai. Kinerja menjadi salah satu fungsi dari motivasi. Cara untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, seumumnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat

kinerja tertentu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2018)

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan instansi, dengan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional Ajabar (2020)

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah salah satu sikap menghormati, patuh dan takut terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak secara tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak, kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut Edy (2018) Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat

kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018)

Menurut Hendri (2021) Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Kualitas kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya (Waworundeng, 2021).

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Motivasi sebagai suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. (Endra et al 2021)

Menurut Afandi (2018) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas serta dapat tercapainya tujuan perusahaan dalam organisasi yang telah dibuat dengan sebaik mungkin.

Menurut Wibowo (2019) motivasi adalah kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan kekuatan usaha dan individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins et al, 2018).

Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan merupakan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang olahraga yang memiliki tugas untuk mengkoordinasi induk organisasi olahraga. Dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, KONI adalah satu-satunya organisasi keolahragaan nasional yang berwenang dan bertanggung jawab mengelola, membina, mengembangkan, dan mengoordinasikan setiap dan seluruh pelaksanaan kegiatan olahraga. Dalam menjalankan fungsinya KONI Sumatera Selatan khususnya dalam melaksanakan pembinaan atlet yang di persiapkan untuk bertanding pada tingkat nasional.

Permasalahan di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan kinerja pegawai menurun menyebabkan tidak tercapainya target maksimal kinerja dan ada sebagian pegawai yang kurang mentaati aturan jam kerja dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, pegawai cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai. Kepemimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai di kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan terlihat dari dimensi kualitas kerja. Hal ini terlihat dari masih kurangnya kerapian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Dimensi kualitas kerja kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, dimensi produktivitas kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan dan dimensi Efektivitas pegawai belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan

berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Rendahnya disiplin kerja bukanlah masalah baru di sebuah lingkungan di kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti mendapatkan informasi yang diduga ada beberapa faktor yang mendorong disiplin kerja pegawai antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja, terlihat adanya perilaku *indiscipliner* pada beberapa pegawai, misalnya datang terlambat, terlambat masuk kerja, rendahnya memberikan pelayanan, tidak semangat, terpaksa dengan suatu pekerjaan, kurang dalam menciptakan hubungan harmonis dengan pimpinan. Perilaku-perilaku *indiscipliner* tersebut memperlihatkan bahwa pegawai tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kerjasama antara pegawai yang lain dengan pegawai yang lainnya untuk bekerja secara optimal mengindikasikan ketidakpuasan kerja bagi pegawai.

Rendahnya kepemimpinan dimana kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, pimpinan dianggap kurang inovatif dan terlalu kaku dalam melihat aturan. Kepemimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Serta berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terindikasi tidak puas dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi

Sumatera Selatan terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan kedisiplinan kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai.

Rendahnya motivasi kerja dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, menyebabkan banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor setelah istirahat, dan rendahnya integrasi, dimana motivasi kerja belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai, masih kurangnya kerjasama antara pegawai dengan pegawai yang lainnya serta kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan, dalam hal ini menunjukkan masih rendahnya penerapan nilai motivasi kerja, yang menyebabkan terhambatnya kegiatan dan program sesuai dengan perencanaannya. Oleh karena itu, jika motivasi kerja menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada pegawai.

Menurut penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan Kholilatul (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan di mediasi oleh motivasi kerja.

Sedangkan penelitian Yohana et al, (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan

kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, dengan teori-teori yang telah disampaikan sebelumnya dan keterkaitan antara penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka peneliti mengambil judul mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan?

5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan
2. Motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan.
3. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan.
4. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan.
5. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan, penelitian skripsi ini juga memiliki manfaat penelitian, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wadah untuk mempraktekkan teori-teori selama perkuliahan di fakultas ekonomi khususnya di bidang manajemen sumber

daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Provinsi Sumatera Selatan dalam menghasilkan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable lain selain variable yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT Refika Aditama
- Adityansah & Arwiyah. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan* (Studi Pada PD. BPR A stanajapura Cabang Klangeran Cirebon)". e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). (Nusa Media).
- Amrillah Azrin, Rustam Effendi 2019 *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Ogan Ilir* Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang Vol.8 No. 1 Ed
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Astuti, Ria Wahyuning (2020) “*Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas)”. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 10, Nomor 1 (hlm. 24-29)
- Burhannudin, Zainul,, & Harlie, M (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-TeoriManajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Endra Tri Finta Syandi Syah (2021) *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta* Jurnal Among Makarti Vol.14 No. 2
- Edy Sutrisno, (2018). *Teori Disiplin Kerja* (Dimensi Disiplin Kerja). Bogor : Indah Media
- Edison et al (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Elizar, & Tanjung. (2018). *Pengaruh Pelatihan,Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.

- Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Management Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Hasibuan S,P. Malayu .(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasnan Kadri, Sulbahri Madjir, M. Ima Andriyani, 2024 *Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Palembang* Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang
- Hartatik, Puji, Indah (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Haryono. (2017). *Metode SEM untuk penelitian* Manajemen,Amos,Lisrel PLS (PT Luxima).
- Hendri, Kusuma Candra Kirana, 2021 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection* Jurnal Inovasi Penelitian Vol.2 No.1
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke5).PT Raja Grafindo Persada.
- Nur Effen, 2016 *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang PT. Asuransi Jasindo Palembang* Jurnal Kompetitif Universitas Tridianti Palembang Vo. 5 No. 1 Ed
- Priyatna, E. H. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja*. Dynamic Management Journal,5(1), 78
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, Stephen dan Timothy. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2018, *Teori Dan,penempata, Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sukrispiyanto (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sulthon, S. (2019). *Teori -Teori Kepemimpinan*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Waworundeng Tommy, William A. Areros, Wehelmina Rumawas , 2021 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 2

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan ke-10. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo Anton. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Simplex, Vol. 2 No. 3

.

.