

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Serjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

IMELDA DIAN PARIRA

NPM : 2201110090

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

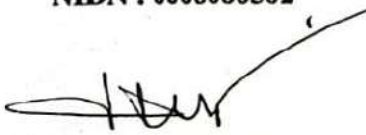
Nama : Imelda Dian Parira
Nomor Pokok/NPM : 2201110090
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20 Agustus 2026 Pembimbing I :


Dr. Diatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 16 Agustus 2026 Pembimbing II :


Liliana, SE., M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

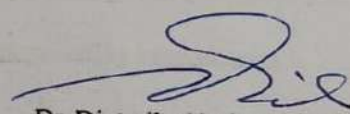
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Imelda Dian Parira
Nomor Pokok / NIRM : 2201110090
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang

Penguji Skripsi,

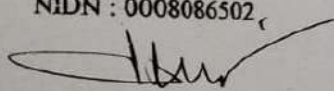
Tanggal 20 Agustus 2020

Ketua Penguji :


Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

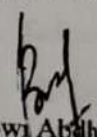
NIDN : 0008086502

Tanggal 16 Agustus 2020 Penguji I :


Liliana, S.E., M.Si

NIDN : 0214066501

Tanggal 12 Agustus 2020 Penguji II :


Baidowi Abdhik, S.E., M.P

NIDN : 0210116101

Mengesahkan,

Dekan

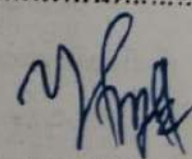
Tanggal 12 Agustus 2020

Ketua Program Studi

Tanggal 12 Agustus 2020



Dr. Hj. Misy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang tua di rumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan.

Jangan kecewakan mereka, simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

(Penulis)

“Tumbuh dalam kasih sayang orang tua yang sederhana, yang meski tak pernah merasakan bangku kuliah, tetapi mampu membimbing saya hingga ke jalan sarjana, mematangkan pola pikir, menambah wawasan, dan merancang masa depan yang lebih baik. Ungkapan ini saya abadikan dalam skripsi sebagai bentuk hormat dan bangga yang akan selalu hidup dalam setiap langkah saya”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada kedua orang tua saya, yang sujud dan doanya seakan selalu mencakar langit demi setiap langkah yang saya tempuh. Terima kasih kepada kakak perempuan saya dan adik-adik saya atas doa, dukungan, semangat, serta kasih sayang yang tidak pernah putus hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya, terima kasih kepada seseorang yang tak kalah spesial dalam perjalanan ini, yaitu pacar saya, Hendrawan. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, memberikan doa, semangat, dukungan, dan selalu menemani saya dalam setiap proses hingga akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Kehadiranmu menjadi salah satu alasan saya tetap kuat untuk terus melangkah.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang” skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada Strata I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulisan menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.

5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
6. Ibu Liliana, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Bapak Baidowi Abdhie, S.E.,M.P selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini.
10. Kepada kedua orang tuaku tercinta dan saudara perempuan saya ayuk tersayang yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, April 2026

Peneliti

Imelda Dian Parira

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Imelda Dian Parira

Nomor Pokok : 2201110090

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang." dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain, kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Juni 2026

Peneliti



Imelda Dian Parira

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Motivasi	10
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.2.2 Tujuan Motivasi	11
2.1.2.3 Manfaat Motivasi	11
2.1.2.4 Dimensi Dan Indikator Motivasi.....	12
2.1.3 Komunikasi	13
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	13
2.1.3.2 Tujuan Dan Fungsi Komunikasi.....	14
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	15
2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Komunikasi.....	16
2.1.4 Disiplin Kerja	17
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	18

2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.4.4	Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.2	Penelitian Relevan	20
2.3	Kerangka Berfikir	25
2.4	Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		27
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1	Tempat Penelitian	27
3.1.2	Waktu Penelitian	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan data.....	27
3.2.1	Sumber Data.....	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Populasi Sampel Dan Sampling.....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel Dan Teknik Sampling.....	30
3.4	Rancangan Penelitian	32
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	33
3.5.1	Definisi Variabel Penelitian	33
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	33
3.6	Instrumen Penelitian.....	36
3.6.1	Uji Validitas Instrumen.....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	37
3.7	Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1	Analisis Kualitatif.....	38
3.7.2	Analisis Kuantitatif.....	38
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.4	Uji Normalitas	39
3.7.5	Uji Multikolinieritas.....	39
3.8	Metode Analisis Data.....	40
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	41

3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.9	Uji Hipotesis	42
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	42
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan Kota Palembang	46
4.1.2	Visi dan Misi	47
4.1.3	Struktur Organisasi	49
4.2	Analisis Data.....	52
4.2.1	Uji Validitas	52
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	54
4.3	Uji Asumsi Klasik	55
4.3.1	Uji Normalitas	55
4.3.2	Uji Multikolinieritas	56
4.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	57
4.4	Metode Analisis Data	58
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.4.2	Hasil Uji koefisien Korelasi	60
4.4.3	Koefisien Determinasi.....	61
4.5	Hipotesis.....	61
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	61
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	62
4.6	Pembahasan Penelitian	63
4.6.1	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang	63
4.6.2	Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang	64
4.6.3	Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang.....	65

4.6.4	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN		72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain Yang Relevan.....	21
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2	Jumlah populasi.....	30
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.4	Skala Likert.....	37
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai (r).....	41
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	55
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Koefisien korelasi.....	60
Tabel 4.7	Uji Korelasi Determinasi	61
Tabel 4.8	Hasil Uji F (Simultan)	62
Tabel 4.9	Hasil Uji t (Uji Parsial)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	58

ABSTRAK

Imelda Dian Parira. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Di bawah bimbingan Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Liliana, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (Adjusted R Square), uji simultan (Uji F), dan uji parsial (Uji t) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang dengan nilai Fhitung sebesar 366,587 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara parsial, motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,917 menunjukkan bahwa sebesar 91,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Variabel motivasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kebudayaan Kota Palembang diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi pegawai, membangun komunikasi yang efektif, serta memperkuat disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Imelda Dian Parira. The Influence of Motivation, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at the Palembang City Department of Culture. Under the supervision of Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. and Liliana, S.E., M.Si.

This study aims to determine, analyze, and prove the influence of motivation, communication, and work discipline on employee performance at the Palembang City Department of Culture. This research is motivated by the importance of improving employee performance in supporting the effectiveness of public services. Employee performance is influenced by various factors, including motivation, communication, and work discipline. Therefore, this study was conducted to determine the extent to which these three variables affect employee performance. The research method used was a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consisted of 100 employees of the Palembang City Department of Culture. The sampling technique used was saturated sampling, so that all members of the population were used as the sample. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, documentation, and questionnaires using a Likert scale. Data analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination (Adjusted R Square), simultaneous test (F-test), and partial test (t-test) using IBM SPSS Statistics version 26.

The results showed that, simultaneously, motivation, communication, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Palembang City Department of Culture, with an F-value of 366.587 and a significance value of 0.000 (<0.05). Partially, motivation, communication, and work discipline each had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 (<0.05). The Adjusted R Square value of 0.917 indicates that 91.7% of the variation in employee performance can be explained by motivation, communication, and work discipline, while the remaining 8.3% is influenced by other factors outside this study.

Based on the results of the study, it can be concluded that motivation, communication, and work discipline are factors that have a positive and significant effect on employee performance at the Palembang City Department of Culture. The motivation variable is the most dominant factor influencing employee performance. Therefore, the Palembang City Department of Culture is expected to continue improving employee motivation, building effective communication, and strengthening work discipline in order to optimize employee performance.

Keywords: Motivation, Communication, Work Discipline, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Imelda Dian parira, lahir di Palembang pada tanggal 22 Februari 2004 Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Nasir dan Ibu Nursila Penulis beragama Islam dan bertempat tinggal di Sukawinatan

Penulis mengawali pendidikan formal di SD Negeri 1 Epil dan lulus pada tahun 2017 Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Lais dan lulus pada tahun 2019 Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Lais dan lulus pada tahun 2021

Pada tahun 2022 penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang. Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif mengikuti kegiatan akademik dan menyelesaikan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang." sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Juni 2026

Peneliti

Imelda Dian Parira

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi menghadirkan berbagai tantangan di berbagai aspek kehidupan manusia. Kondisi ini juga akan dihadapi oleh setiap organisasi, sehingga mereka dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi serta mampu bersaing dengan para kompetitor. (Hasibuan 2021) Sumber daya manusia adalah elemen yang paling berharga dalam sebuah organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah. Keberhasilan organisasi dalam memperoleh tujuan sangat dipengaruhi oleh mutu dan performa karyawan yang ada. Menurut (Putri & Isnawati 2024), Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi karena individu berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam mencapai sasaran organisasi. Karena itu, semua lembaga harus mampu mengatur sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang terbaik (Naninsih & Handayani 2023).

Dinas Kebudayaan Palembang sebagai lembaga pemerintahan mempunyai posisi penting dalam menjaga budaya lokal, menggali potensi seni, dan meningkatkan daya tarik sektor pariwisata. (Husein 2025) menjelaskan bahwa Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, profesional, serta dapat bekerja sesuai dengan sasaran dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya, seringkali kinerja pegawai belum mencapai hasil yang diharapkan, yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar organisasi (Riska & Liliana, 2024).

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Saputra, (2025) Kinerja yang bagus akan memberikan dampak yang baik pada pencapaian sasaran organisasi, sementara kinerja yang kurang baik dapat mengganggu efisiensi organisasi. Oleh karena itu, (Saputra, 2025) mengatakan sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui elemen-elemen yang dapat memengaruhi kinerja pegawai agar dapat ditingkatkan dengan maksimal.

Menurut (Fransiska & Tupti 2020) salah satu elemen yang berpengaruh terhadap performa pegawai adalah motivasi kerja, motivasi ini adalah pendorong yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang spesifik. Menurut Chika Adhelina et al., (2024) motivasi adalah dorongan atau proses yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya lebih antusias, memiliki rasa tanggung jawab, dan mampu meningkatkan hasil kerja mereka. Di sisi lain, motivasi yang rendah bisa mengakibatkan penurunan produktivitas pegawai. Penelitian terbaru mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai (Maulana & Susanto, 2025).

Selain motivasi, komunikasi juga menjadi elemen krusial dalam meningkatkan produktivitas pegawai. komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari satu pihak kepada yang lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Rifka Alkhilyatul (2024) menjelaskan bahwa komunikasi diperlukan sebagai alur dalam merencanakan dan mengorganisir semua kinerja organisasi. Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang efektif dapat memperbaiki koordinasi pekerjaan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kolaborasi di antara pegawai. Di sisi lain, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan salah paham dan perdebatan yang berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Temuan dari penelitian terkini juga mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai Irwan & Latief Fitriani, (2023).

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan pegawai dalam mengikuti peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Chika Adhelina *et all.*, (2024) bahwa disiplin kerja adalah suatu kombinasi dari alat manajerial dan sikap individu yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan norma perusahaan.

Pegawai yang menerapkan disiplin kerja yang baik akan memperlihatkan ketepatan waktu, patuh terhadap peraturan, dan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, rendahnya disiplin kerja bisa menyebabkan penurunan kualitas kerja pegawai. Penelitian terbaru memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja (Saputra, 2025).

Berdasarkan kejadian yang terlihat di berbagai lembaga pemerintah, termasuk Dinas Kebudayaan Kota Palembang, masih ada beberapa bahwa kinerja para pegawai belum mencapai tingkat terbaik. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh motivasi kerja yang belum sepenuhnya optimal, komunikasi yang kurang efisien, serta disiplin kerja yang masih perlu diperbaiki.

Oleh sebab itu, ketiga faktor tersebut menjadi elemen krusial yang perlu diperhatikan oleh lembaga dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Dengan menyadari keterkaitan antara faktor-faktor tersebut, organisasi diharapkan mampu menyusun pendekatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2023) rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang disusun berdasarkan identifikasi masalah dan akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Rumusan masalah digunakan sebagai pedoman agar penelitian lebih terarah dan sistematis. Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka permasalahan pokoknya adalah:

1. Apakah Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang?

3. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut (Sugiyono 2023) tujuan penelitian adalah pernyataan mengenai apa yang ingin dicapai oleh peneliti setelah penelitian selesai dilakukan, tujuan penelitian dibuat berdasarkan rumusan masalah agar penelitian memiliki arah yang jelas dan terstruktur. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai terhadap Dinas Kebudayaan Palembang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut (Sugiyono 2023) manfaat penelitian adalah kegunaan atau kontribusi yang dapat diberikan dari hasil penelitian, baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa dan pihak akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

3. Bagi Instansi

Bagi Dinas Kebudayaan Kota Palembang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W.O.A, Sadono, T.P (2025). *PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR KECAMATAN TOMIA TIMUR KABUPATEN WAKATOBI SULAWESI TENGGARA)*. VIII(1), 18–34.
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial, 3(3), 189-203.
- Anggraeni, L. A. (2020). *PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DIMODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA)*.
- Apriyanti, S. (2024). *Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Dinasti Health and Pharmacy Science, 2(1), 18-24.
- Awaludin, A., Kartini, T., & Palahudin, P. (2025). *Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 5(3), 292-301.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224-234.
- Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). *Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah*. Jurnal Manajemen, 11(1), 77-85.
- Husein, S.E., M. M., Dr.Ir.H. Zamhir Basem, M. M., & Ade Sotio Rahman, S. E. (2025). MSDM (SDM EREA DIGITAL).
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). *Peningkatan produktifitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1), 148-155.
- Kusnadi, I. H., Dinarwati, S., & Suparman, A. (2020). *Kinerja Bidang Pengelolaan Pasar Dalam Pemungutan Retribusi Pasar Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Subang*. The World of Financial Administration Journal, 1(1), 24–46.
<https://doi.org/10.37950/wfaj.v1i1.756>

- Kaporina, R., & Amri, U. (2024). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Strategi, 14(2), 90-98.
- Liliana, L., & Mayasari, V. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kemampuan Finansial Terhadap Minat Melanjutkan Studi Pada Dosen di Universitas Tridianti Palembang*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 10(1), 38-46.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2021). manajemen sumber daya manusia. bumi aksara.
- Ma'rifat, R.A, Suraharta, I. M. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBELINK SEA AND AIR FREIGHT INDONESIA*. 2, 306–312.
- Maulana, I., & Susanto, S. (2025). *Peningkatan Kinerja Karyawan Berkualitas: Peran Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja*. Solusi, 23(1), 157-169.
- Muhammad Imam Faizal. (2024). *PENINGKATAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN KONFLIK DI LKSA MALIKUL A'LA*. 13(1), 52–64.
- Muhtar, S. A., & Rahmawati, S. D. (2025). *Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. Idarotuna: Journal of Administrative Science, 6(1), 99-111.
- Naninsih, N., Handayani, S., Yuniningsih, T., Suriadi, S., Sangkala, M., Kasmawaru, K., ... & Abaharis, H. (2023). *Msdm (Sdm Era Digital)*. Msdm (Sdm Era Digital).
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV . Lembaga Palembang (Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV . Lembaga Palembang)*. 3, 63–77.
- Pratama, A. A., Hasibuan, D. A., Sabili, K. R., Sayyaf, N., Mujahid, A., Shila, N. F., & S, Z. L. (2024). *Teori Komunikasi Organisasi*. 8, 3151–3158.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(1), 370-386.
- Ramadhan, A. F., & Prio, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Publik*. Jurnal Riset Manajemen, 5(3), 178-189.
- Riska Kaporina , Liliana, & Amri, U. (2024). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang*. Strategi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 14(2), 63-71.
<https://doi.org/10.52333/strategi.v14i2.950>

- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* Dr . Harun Samsuddin , S . Pd ., M . M ., (Number May).
- Saputra, M. (2025). *Determinasi kinerja pegawai: peran motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja*. *Journal of Management and Sharia Business*, 2(1).
- Sasmita, N. A., Mustika, M. D., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2019). *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi Employee*. 5(2), 105–114.
- Sugiyono. (2023). *Sugiyono Metode Penelitian Kualitatif*. 1–257.
- Sutrisno, E. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 145-156.
- Syafei, D., Kusuma, M. H., Muznah, M., & Yulanda, P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja* Rahman Hamidi. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 4(2), 76-96.
- Tumilaar, B. R. (2015). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 1236-1247.
- Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12-16.
- Putri, N. M., & Isnowati, S. (2024). *Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura Logistik Semarang)*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 1215–1223. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.8801>
- Winda, Tsulatsiah, S., Nabila, P., Amini, A., Suciono, M. W., & Sapriadi, M. H. (2024). *Peran komunikasi dalam konteks organisasi*. 8(6), 116–122.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. In *News.Ge* (Number July).
- Zahra, S. S. F. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 92-97.
- Zahrah, N. F., Fijriah, L. L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). *Peran Strategis Motivasi dan Pemberdayaan SDM dalam Manajemen Organisasi : Tinjauan Teoritis Pendahuluan Metode*. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 03(03), 114–127.

