

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA ASN PADA KANTOR WILAYAH BPN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

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



Disusun oleh :

**Nama : Catur Wicaksono  
NPM : 204441007  
Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : CATUR WICAKSONO

NPM : 204441007

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja ASN Pada Kantor  
Wilayah Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program PascaSarjana Program Studi Magister manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian - bagian tertentu dalam 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 bagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau 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.

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



alembang, April 2022

Yang Menyatakan

CATUR WICAKSONO




**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA  
KINERJA ASN PADA KANTOR WILAYAH BPN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Tridinanti Palembang



**Nama : CATUR WICAKSONO**  
**NPM : 204441007**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji	Tanggal	Tandatangan
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM.	02/4/22	
Anggota Penguji		
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.	26/3/22	
2. Dr. Irwan Pancasila, SE, MM.	26/3/22	

Palembang, April 2022

Mengetahui :

Palembang, April 2022  
Dekan FE UTP,  
  


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, April 2022  
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

REKAM MEDIS PASIEN

NO. REKAM MEDIS: 123456789  
NAMA PASIEN: BUDI HARJO  
JENJANG: DOKTER GIGI  
KEMERDIAAN: 1990

ANAMNESIS: Pasien mengeluhkan gigi berlubang sejak beberapa hari yang lalu. Nyeri terutama saat makan dan minum. Tidak ada keluhan lain.

PEMERIKSAAN FISIK: Gigi nomor 12 menunjukkan kavitas pulpa yang dalam. Terdapat abses periapikal yang terlokalisasi. Tidak ada kelainan pada gigi lainnya.

DIAGNOSA

1. Karies pulpa gigi nomor 12  
2. Abses periapikal gigi nomor 12

3. Infeksi pulpa gigi nomor 12

4. Infeksi periapikal gigi nomor 12

5. Infeksi pulpa gigi nomor 12

6. Infeksi periapikal gigi nomor 12

7. Infeksi pulpa gigi nomor 12

8. Infeksi periapikal gigi nomor 12

9. Infeksi pulpa gigi nomor 12

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON MOTIVATION AND THEIR IMPACT ON ASN PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF BPN SOUTH SUMATRA PROVINCE**

CATUR WICAKSONO

Program Pasca Sarjana Universitas Tridinanti

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and work discipline on motivation and its impact on ASN performance at Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan, either partially or simultaneously. This research method uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires or questionnaires based on a Likert scale. The analysis technique uses the SmartPLS application with validity testing, reliability testing and hypothesis testing to test the t test and F test.

The results of the study based on the results of quantitative data processing, it was known that the data passed the validity and reliability tests. Organizational culture has a significant effect on motivation. This is indicated by the t-count value is  $3,809 \geq 1.96$  and the P-value is  $0,000 \leq 0.05$ , meaning that the hypothesis is accepted, so that it can be concluded that there is a direct influence of Organizational Culture on work motivation at the BPN Regional Office of South Sumatra Province. Work discipline has a significant effect on motivation. This is indicated by the t-count value is  $3.806 \geq 1.96$  and the P-value is  $0.002 \leq 0.05$ , meaning that the hypothesis is accepted, so it is concluded that there is a direct influence of work discipline on work motivation at the BPN Regional Office of South Sumatra Province. Organizational culture has a significant effect on performance. This is indicated by the t-count value is  $2.596 \geq 1.96$  and the P-value is  $0.010 \leq 0.05$ , meaning that the hypothesis is accepted, so it is concluded that there is a direct influence of Organizational Culture on Performance at the BPN Regional Office of South Sumatra Province. Work discipline has a significant effect on performance. This is indicated by the t-count value is  $2.392 \geq 1.96$  and the P-value is  $0.017 \leq 0.05$ , meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a direct influence of work discipline on performance at the BPN Regional Office of South Sumatra Province. Motivation has a significant effect on performance. This is indicated by the t-count value is  $2.390 \geq 1.96$  and the P-value is  $0.017 \leq 0.05$ , meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a direct influence of motivation on performance at the BPN Regional Office of South Sumatra Province.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Motivation, Performance of ASN at BPN Regional Office of South Sumatra Province.

## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA ASN PADA KANTOR WILAYAH BPN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

CATUR WICAKSONO

Program Pasca Sarjana Universitas Tridinanti

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja ASN Pada Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner berdasarkan skala likert. Teknik analisis menggunakan aplikasi SmartPLS dengan uji validitas, uji realibilitas serta uji hipotesis untuk menguji uji t maupun uji F.

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif diketahui bahwa data lolos uji validitas dan realibilitas. Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap Motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t- hitung adalah sebesar  $3,809 \geq 1,96$  dan nilai P- value adalah  $0,000 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan. Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t- hitung adalah sebesar  $3,806 \geq 1,96$  dan nilai P- value adalah  $0,002 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan. Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t- hitung adalah sebesar  $2,596 \geq 1,96$  dan nilai P- value adalah  $0,010 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan. Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t- hitung adalah sebesar  $2,392 \geq 1,96$  dan nilai P- value adalah  $0,017 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t- hitung adalah sebesar  $2,390 \geq 1,96$  dan nilai P- value adalah  $0,017 \leq 0,05$  artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja , Motivasi, Kinerja ASN Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang maha Esa, atas berkatNYA sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja ASN pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan ini dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapat gelar Magister Manajemen. Penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, baik moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. Ir. H. Mashmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial SE., M.Si., Ak. CA., CSRS
4. Kepala Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. MM. Sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Prof, Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Para Dosen dan, Staf, karyawan serta pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan tesis ini.
7. Kepala Bidang Survei dan Pengukuran Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan beserta Staf yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan tesis ini.
8. Istri dan anak-anak yang telah mendukung demi penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang pendidikan.

Palembang, April 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10

### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka.....	11
1. Kinerja .....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Tujuan Kinerja .....	12
c. Indikator Kinerja .....	15
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
e. Prinsip dasar Kinerja .....	21
f. Tahapan Kinerja.....	27



2. Motivasi .....	31
a. Pengertian Motivasi .....	31
b. Tujuan Motivasi .....	32
c. Indikator Motivasi .....	33
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	34
e. Prinsip dasar Motivasi .....	36
f. Tahapan Motivasi .....	37
3. Budaya Organisasi .....	38
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	38
b. Tujuan Budaya Organisasi .....	40
c. Indikator Budaya Organisasi .....	41
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	42
e. Prinsip dasar Budaya Organisasi .....	44
f. Tahapan Budaya Organisasi .....	45
4. Disiplin Kerja .....	46
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	46
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	48
c. Indikator Disiplin Kerja .....	50
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	55
e. Prinsip dasar Budaya Organisasi .....	59
f. Tahapan Budaya Organisasi .....	65
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	68
C. Kerangka Pemikiran .....	70
D. Hipotesis Penelitian .....	73

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	75
1. Tempat Penelitian .....	75
2. Waktu Penelitian .....	75
B. Desain Penelitian .....	76
C. Metode Penarikan Sampel .....	76
1. Populasi .....	76
2. Sampel .....	77
D. Teknik Pengumpulan Data .....	77
1. Data Primer .....	78
2. Data Sekunder .....	79
3. Instrumen Penelitian .....	80
E. Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	81
1. Definisi Variabel Penelitian .....	81
2. Definisi Operasional Variabel .....	82
F. Teknik Analisis Data .....	88
1. Analisis Deskriptif .....	88
2. Analisis Statistik Inferensial .....	89
3. Evaluasi Pengujian Model .....	93
G. Uji Hipotesis Statistik .....	102

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	104
1. Analisis Deskriptif .....	104
1.1. Deskripsi Data Demografi Responden .....	104
a. Jenis Kelamin .....	104

b. Usia .....	106
c. Pendidikan .....	107
d. Masa Kerja .....	109
1.2. Deskriptif Data Jawaban Responden .....	110
2. Analisis Inferensial .....	111
2.1. Pengukuran Model Variabel/Outer Loading .....	112
a. Convergent Validity .....	112
b. Discriminant Validity .....	120
c. Construct Realibility And Validity .....	124
2.2. Pengukuran Struktur/Inner Model .....	125
a. Analisis Nilai R-Square .....	125
b. Analisis f-Square .....	126
c. Pengaruh Tidak langsung .....	127
3. Pengujian Hipotesis .....	128
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	136
<b>BAB V. KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	141
B. Implikasi .....	143
C. Saran .....	144

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subjek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawainya dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan melanggar aturan yang sudah ditetapkan, yang akan mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Ruang lingkup dan tata kerja Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan mengacu pada Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang / Kepala Badan Pertanahan Nasional RI Nomor 38 Tahun 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan,

dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsinya. Kantor Wilayah BPN adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di Provinsi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional. Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi vertikal yang memiliki tugas pelayanan survey dan pengukuran, penetapan hak dan pendaftaran tanah, penataan agraria, pengadaan tanah dan pengembangan pertanahan dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan. Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan dikepalai oleh seorang Kepala Kantor dan dibantu oleh 5 kepala bidang dan 1 kepala bagian tata usaha. Jumlah pegawai ASN di Kantor Wilayah BPN provinsi Sumatera Selatan sebanyak 74 orang yg terbagi dalam 5 bidang dan Tata Usaha.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2013:231). Berikut ini target dan realisasi program kerja masing-masing bidang Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan tahun 2021, dimana target tersebut merupakan usulan dari masing-masing bidang pada tahun 2021 dan dijalankan oleh bidang masing-masing. Hal ini merupakan salah satu cerminan kinerja dari pegawai ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan dengan melihat realisasi dari masing-masing bidang yang berjalan pada tahun 2021

**Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Kanwil BPN Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021**

No	Bidang	Persentase Perbandingan Target dan Realisasi							
		2018		2019		2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target per Okt	Realisasi per Okt
1.	Survey dan Pengukuran	100	95,49	100	95,00	100	98,76	85	52,45
2.	Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah	100	100	100	95,75	100	97,32	85	55,32
3.	Penataan Agraria	100	96,05	100	98,73	100	100	85	45,97
4.	Pengadaan Tanah dan Pengembangan Pertanahan	100	100	100	100	100	99,08	85	55,65
5.	Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan	100	99,01	100	96,56	100	100	85	43,67

Sumber : Bagian keuangan Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan 2021

Tabel 1.1 dapat dilihat persentase capaian kinerja Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera tahun 2021 bahwa hasil realisasi pekerjaan sampai akhir bulan oktober pada beberapa bidang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh pimpinan yaitu sebesar 85% di bulan oktober 2021. Bahwa kinerja Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan masih rendah dari harapan yang sudah ditentukan yaitu sebesar 85%.

Pencapaian kinerja suatu institusi sangat bergantung pada sumber daya manusia di institusi itu sendiri. Permasalahan kinerja pada Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan dilihat dari segi kualitas kerja yaitu kurang telitinya pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga menghambat penyelesaian waktu pekerjaan. Dilihat dari segi ketepatan waktu dan kemampuan kerjasama pegawai yaitu sikap pegawai yang masih malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan kerjasama antar pegawai kurang optimal dalam sebuah tim untuk mengerjakan target pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Memotivasi merupakan tugas seorang pemimpin untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus mereka lakukan agar mau bekerjasama secara produktif. Dengan memiliki motivasi kerja yang kuat, tentunya seorang pegawai akan berusaha melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik. Permasalahan pada Kantor Wilayah

BPN Provinsi Sumatera Selatan yaitu kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai untuk membuat semangat dalam mengembangkan kreativitas dalam mempercepat pekerjaan, juga pimpinan kurang memotivasi 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.

Budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi (Robbin, 2014). Nilai budaya organisasi dirasa masih rendah di dalam Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Permasalahan budaya organisasi yang dihadapi di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan kurangnya inovasi yg dilakukan oleh para pegawai untuk menciptakan atau menemukan hal-hal baru dalam bekerja. Para pegawai kurang cermat dalam menganalisis tugas pekerjaan yang sedang dikerjakan dan kurang agresif untuk berkompetisi dengan pegawai yang lain.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2017:84). Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa



faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

**Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Pegawai ASN Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan**

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat Waktu	(%)	Tidak Tepat Waktu	(%)
1.	2018	242	74	51	68,91	23	31,09
2.	2019	242	74	60	81,08	14	18,92
3.	2020	242	74	70	94,59	4	5,41
4.	Okt 2021	181	74	40	54,05	34	45,95

Sumber : Bagian kepegawaian Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan 2021

Tabel 1.2 menunjukkan ketepatan waktu kerja pegawai yang tidak sesuai aturan yang berlaku dapat dilihat dari adanya pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan yang datang terlambat, selain itu permasalahan disiplin kerja yaitu para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya setelah sampai di kantor melainkan terlihat santai mengobrol dengan sesama pegawai, ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin pimpinan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI**

## **SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA ASN PADA KANTOR WILAYAH BPN PROVINSI SUMATERA SELATAN”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan kinerja Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

1. Realisasi pekerjaan yang belum mencapai target yang ditentukan
2. Kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehingga menghambat penyelesaian waktu pekerjaan
3. Sikap pegawai yang masih malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu
4. Kerjasama antar pegawai kurang optimal dalam sebuah tim untuk mengerjakan target pekerjaan
5. Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai untuk membuat semangat dalam mengembangkan kreativitas dalam mempercepat pekerjaan
6. Pimpinan kurang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kesalahan-kesalahan dalam bekerja dapat dikurangi
7. 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

8. Kurangnya inovasi yg dilakukan oleh para pegawai untuk menciptakan atau menemukan hal-hal baru dalam bekerja
9. Para pegawai kurang cermat dalam menganalisis tugas pekerjaan yang sedang dikerjakan
10. Para pegawai kurang agresif untuk berkompetisi dengan pegawai yang lain
11. Beberapa pegawai yang datang terlambat masuk kerja ke kantor
12. Para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya setelah sampai di kantor melainkan terlihat santai mengobrol dengan sesama pegawai
13. Ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin pimpinan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang sedang dikerjakan

### **C. Pembatasan Masalah**

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat berbagai adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja ASN di Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh :

1. Budaya organisasi terhadap motivasi di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan
2. Disiplin kerja terhadap motivasi di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan
3. Budaya organisasi terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan.
4. Disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan
5. Motivasi terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai kinerja aparatur Kantor Wilayah BPN Provinsi Sumatera Selatan.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Memberikan masukan kepada instansi pemerintahan dalam melaksanakan wewenangnya supaya terwujud kinerja aparatur yang maksimal.
- 2) Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penelitian-penelitian ditempat lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Aqila, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id/2018/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>.
- Bacal, R. (2005). *Performance Management*. Jakarta: GM.
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, D. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Jakarta: Yayasan Mitra Neta.
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Dimiyati dan Mudjiono. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Donni, J. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2014). *SEM Dengan Metode Alternatif PLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- Hamzah, U. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (kedua ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon, B. (2017). *Human Resource Management. An Experiential Approach*

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kotter and Heskett. (1992). *Budaya dan Kinerja Perusahaan*. New York: The Free Press.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MangkuPrawira, S. Hubries A.V. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (kedua ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2019). *Budaya Organisasi: Pengertian Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Tampubolon, B. M. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indomedia.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uha, N. I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B. (2016). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibisono, D. (2013). *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (kelima ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.