

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia berperan penting dalam organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia fokus mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Organisasi semakin membutuhkan sumber daya berkualitas seiring perubahan lingkungan dan teknologi. Peran aktif Aparatur Sipil Negara (ASN), menjalankan tiga fungsi utama sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN secara profesional, berintegritas, dan bebas dari intervensi politik, demi kemajuan bangsa dan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pengelolaan Aparatur Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), dimana didalamnya

mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Seiring dengan perkembangan otonomi daerah, pengelolaan kepegawaian yang sebelumnya berada di bawah pemerintah pusat kini menjadi kewenangan pemerintah daerah. Hal ini menuntut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) untuk mampu menyusun dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada di daerah agar mampu mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas (Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, 2022).

Dengan banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi tanggung jawab dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) berdasarkan observasi penelitian ini menunjukkan jumlah total Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur Tahun 2020-2024**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai ASN (Orang)</b> | <b>Perkembangan (%)</b> |
|--------------|-----------------------------------|-------------------------|
| 2020         | 50                                | -                       |
| 2021         | 52                                | 4,00                    |
| 2022         | 53                                | 1,92                    |
| 2023         | 46                                | (13,20)                 |
| 2024         | 39                                | (15,21)                 |

*Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan yang sangat signifikan. Penurunan ini dapat di lihat dari tahun 2021 dari jumlah pegawai 53 orang menjadi 39 orang pada tahun 2024. Penurunan ini dapat di ketahui karena ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pensiun atau di pindah tugaskan.

Dengan jumlah ASN BKPSDMD yang semakin menurun dibutuhkan motivasi/pendorong agar para ASN dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dimana dengan meningkatnya motivasi dari Aparatur Sipil Negara (ASN), maka diharapkan hasil pekerjaan yang dibebankan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) akan meningkat pula.

Motivasi yang mempengaruhi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) bukan hanya berdasarkan pada gaji pokok. Menurut kepala

bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Ibu Hati Yusmiati, S,Kom, faktor yang paling mempengaruhi motivasi para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) ialah insentif (Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)) dan kesadaran diri. Berikut data yang mencakup motivasi yang di maksud ialah:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Tunjangan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur 2024**

| No | Jenis Tunjangan                    |
|----|------------------------------------|
| 1  | Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) |
| 2  | Tunjangan Kinerja                  |
| 3  | Tunjangan Hari Raya (THR)          |

*Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024*

Sedangkan kesadaran diri yang dimaksud, menurut hasil pengamatan yang penulis lakukan. Motivasi ASN BKPSDMD juga berasal kegiatan yang di lakukan di luar jam kerja seperti 17an yang mengadakan perlombaan dan memenangkan hadiah. Selain itu, motivasi bisa timbul dari lingkungan kerja yang baik juga. Maka dari itu kantor mengalami renovasi/pembaruan pada setiap ruangan.

Berikut lingkungan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur:

**Tabel 1.3**  
**Data lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur Tahun 2024**

| No | Daftar Sarana dan Prasarana | Bagus | Rusak | Dibutuhkan |
|----|-----------------------------|-------|-------|------------|
| 1  | Komputer                    | 20    | 4     | 15         |
| 2  | Printer                     | 10    | 2     | 8          |
| 3  | Meja                        | 20    | 3     | 19         |
| 4  | Kursi                       | 45    | 5     | 30         |
| 5  | Sofa                        | 3     | 1     | 2          |
| 6  | AC                          | 6     | 2     | 3          |
| 7  | Lemari                      | 6     | 1     | 5          |
| 8  | Ruangan                     | 7     | 0     | 5          |
| 9  | Toilet                      | 1     | 0     | 1          |

*Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024*

Pada tabel diatas dapat di lihat kebutuhan pegawai baik dari komputer, printer, atk bahkan AC sangat memadai bagi para ASN BKPSDMD. Hal ini memungkinkan untuk memotivasi para ASN agar lebih terdorong untuk menghasilkan kinerja yang baik pula. Kantor BKPSDMD Tanjung Jabung Timur cukup nyaman Dimana tersedia ruangan pengunjung agar lebih nyaman. Meskipun toilet yang tersedia hanya 1 di lantai bawah ini cukup menyulitkan pegawai yang berada di lantai 2.

Dengan diciptakannya segala kegiatan dan lingkungan kerja yang nyaman ini seharusnya meningkat pula kinerja para ASN BKPSDMD. Selain itu peranan disiplin ASN selain mempengaruhi TPP ini juga berarti mempengaruhi kinerja pula. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas disiplin kerja sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari diri

pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut mampu mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Kedisiplinan pegawai merupakan kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi perkantoran dan norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan pegawai (Handoko, 2011:208) adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan kinerjanya. Selain itu, menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Untuk melihat kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur kita dapat melihatnya dari table absensi berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN)**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur**

| Tahun | Pegawai<br>(Orang) | Hari<br>Kerja | Total<br>Hari<br>Kerja | Tingkat Pendidikan |    |       |    | Indisipliner |     |       |     |       |       | Jumah<br>Indisipliner | Presenstase<br>(%) |
|-------|--------------------|---------------|------------------------|--------------------|----|-------|----|--------------|-----|-------|-----|-------|-------|-----------------------|--------------------|
|       |                    |               |                        | SLTA               | D3 | D4/S1 | S2 | C            | S   | D     | A   | TM    | CP    |                       |                    |
| 2020  | 50                 | 243           | 12.150                 | 8                  | 7  | 28    | 7  | 334          | 385 | 1.952 | 197 | 2.987 | 2.203 | 5.387                 | 44,34              |
| 2021  | 52                 | 248           | 12.896                 | 6                  | 8  | 30    | 8  | 247          | 150 | 2.315 | 238 | 2.912 | 1.092 | 4.242                 | 32,89              |
| 2022  | 53                 | 248           | 13.144                 | 11                 | 6  | 26    | 10 | 312          | 208 | 2.410 | 176 | 3.188 | 1.035 | 4.399                 | 33,46              |
| 2023  | 46                 | 241           | 11.086                 | 9                  | 4  | 25    | 8  | 215          | 177 | 2.156 | 105 | 3.074 | 893   | 4.072                 | 36,73              |
| 2024  | 39                 | 238           | 9.282                  | 10                 | 3  | 20    | 6  | 190          | 120 | 1.900 | 81  | 2.249 | 779   | 3.109                 | 33,49              |

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Keterangan:

- C : Cuti
- S : Sakit
- D : Dinas
- A : Alpa
- TM : Terlambat Masuk
- CP : Cepat Pulang

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur mengalami indisipliner paling tinggi pada tahun yaitu sebesar 44,34% di tahun 2020. Sedangkan indisipliner terendah berada pada tahun 2021 sebesar 32,89%. Dan mengalami kenaikan signifikat di tahun 2023 dengan 36,73%. Dan Kembali turun di tahun 2024 dngan 33,49%.

Kualitas SDM yang baik diperoleh dengan memahami kebutuhan dan kemampuan organisasi. Semakin tinggi kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN), semakin baik kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten agar manajemen berjalan optimal dan kinerja meningkat. Di lain pihak organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja sesuai dengan tingkatan Pendidikan.

Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global dengan tuntutan keterampilan dan kreativitas tinggi. Pendidikan adalah proses sadar dan terencana yang menciptakan suasana belajar agar peserta didik aktif mengembangkan potensi diri, meliputi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang berguna bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam konteks organisasi atau instansi, pencapaian prestasi pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, terutama di tengah kemajuan

teknologi dan persaingan kerja yang semakin ketat akibat globalisasi dan modernisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sistem yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjalankan kegiatan secara efektif dan menjaga kelangsungan operasionalnya (Soekidjo, 2003:2).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggungjawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Untuk meningkatkan kompetensi dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Tanjung Jabung Timur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur berfokus pada melakukan Pendidikan dan pelatihan (Diklat), Bimtek, serta mengelola data administrasi secara elektronik termasuk kenaikan pangkat ASN melalui sistem elektronik (SIASN) dan kenaikan pangkat melalui orientasi PPPK.

Menurut Sekretaris BKPSDMD Tanjabtim, Ahsyatta, SE, MH, BKPSDMD Tanjabtim saat ini memprioritaskan pelatihan teknis dan manajerial, penguatan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, serta peningkatan literasi digital ASN. “Kegiatan ini kita rancang untuk menjawab kebutuhan riil perangkat daerah serta mendukung visi reformasi birokrasi,” jelasnya.

Berikut beberapa jenis diklat dan program pengembangan yang di lakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur:

**Tabel 1.5**  
**Laporan Kegiatan Bimtek dan Orientasi PPPK yang di lakukan**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**(BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur**

| Tahun | BIMTEK     |               |             | Orientasi PPPK |               |             |
|-------|------------|---------------|-------------|----------------|---------------|-------------|
|       | Target (%) | Realisasi (%) | Capaian (%) | Target (%)     | Realisasi (%) | Capaian (%) |
| 2020  | 78         | 73,81         | 94,63       | 71             | 66,25         | 93,31       |
| 2021  | 84         | 83,71         | 99,65       | 79             | 77,71         | 98,37       |
| 2022  | 89         | 84,86         | 95,35       | 83             | 82,77         | 99,72       |
| 2023  | 93         | 92,24         | 99,18       | 88             | 87,39         | 99,31       |
| 2024  | 96         | 93,67         | 97,57       | 90             | 89,26         | 99,18       |

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Berdasarkan tabel di atas mengenai Laporan Kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan Orientasi PPPK yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama periode 2020–2024, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN secara umum menunjukkan kinerja yang sangat optimal, yang ditunjukkan melalui capaian persentase yang relatif tinggi setiap tahunnya.

Pada kegiatan Bimtek, persentase target yang ditetapkan setiap tahun mengalami peningkatan, yaitu dari 78% pada tahun 2020 menjadi 96% pada tahun 2024. Persentase realisasi kegiatan Bimtek juga menunjukkan tren yang meningkat dan relatif mendekati target yang telah ditetapkan. Persentase capaian Bimtek berada pada kisaran 94,63% hingga 99,65%, dengan capaian tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 99,65%. Meskipun terjadi sedikit penurunan pada tahun 2022 menjadi 95,35%, secara umum pelaksanaan Bimtek tetap menunjukkan kinerja yang baik dan stabil. Hal ini mengindikasikan bahwa program Bimtek telah berjalan secara efektif, meskipun masih terdapat sedikit selisih antara target dan realisasi pada beberapa tahun.

Sementara itu, kegiatan Orientasi PPPK menunjukkan tingkat capaian yang lebih konsisten dan cenderung lebih tinggi. Persentase target orientasi PPPK meningkat dari 71% pada tahun 2020 menjadi 90% pada tahun 2024, dengan realisasi yang hampir selalu mendekati target yang ditetapkan. Persentase capaian orientasi PPPK berada pada kisaran 93,31% hingga 99,72%, dengan capaian tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 99,72%. Tingginya capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan orientasi PPPK berjalan sangat efektif dalam mendukung kesiapan ASN PPPK.

Secara keseluruhan, tingginya capaian pada kegiatan Bimtek dan Orientasi PPPK menunjukkan adanya upaya yang konsisten dalam meningkatkan kompetensi, disiplin, dan profesionalisme ASN. Hal ini relevan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja ASN, karena pelaksanaan Bimtek

dan Orientasi PPPK merupakan salah satu bentuk nyata pengembangan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN di BKPSDMD Tanjung Jabung Timur. Motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya motivasi yang diberikan, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin pegawai pada suatu instansi tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam instansi tersebut

Dengan demikian peneliti bertujuan melihat pengaruh kinerja dari motivasi dan kedisiplinan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur mengalami penurunan dua tahun terakhir ini.
2. Motivasi terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) bukan

hanya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi dapat di pengaruhi secara finansial (TPP dan bonus lainnya) dan non finansial (fasilitas dan kegiatan di luar jam kerja).

3. Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) dapat dilihat dari tingkat kehadirannya, berdasarkan data yang ada para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) masih melakukan tindak indiscipliner yang tinggi.
4. Tingkat Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) perlu adanya peningkatan untuk mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) karena masih adanya lulusan SMA/SLTA umum.
5. Kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN secara umum menunjukkan kinerja yang cukup optimal.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berikut rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana motivasi, disiplin kerja, Tingkat Pendidikan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung

Jabung Timur?

2. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara simultan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur?
3. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara parsial pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi, disiplin kerja, Tingkat Pendidikan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara simultan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara parsial pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat pada penelitian ini:

1. Manfaat Akademis, sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.
2. Manfaat Praktis, sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya disiplin kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

