

**MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN**



Skripsi

Nama : Anggia Elmia Ayuningtyas

NIM : 212016005

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Skripsi

**MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Anggia Elmia Ayuningtyas

NIM : 212016005

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggia Elmia Ayuningtyas
Nim : 212016005
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas
Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2020



Anggia Elmia Ayuningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera
Selatan
Nama : Anggia Elmia Ayuningtyas
NIM : 212016005
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Wani Fitriah, SE., M.Si
NIDN : 0228016501

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.Si
NIDN:0215117901

Mengetahui,
Dekan



Dekan Program Studi Manajemen

Zafelha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai, (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) “

(Qs 94: 6-7)

“Sedikit pengetahuan yang diterapkan jauh lebih berharga ketimbang banyak pengetahuan yang tak di manfaatkan”

(Khalil Gibran)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatukaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “

(QS. Ar Ra’d : 11)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNya lah kami menyembah dan kepadaNya lah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada :

Ayahandaku Lasimin Ariyanto dan Ibunda Sumiati yang selalu mendoakan

ku dan memberikan motivasi dalam hidupku

dan Dedy Kristanto yang selalu mendukung dan menemani hingga saat ini

Teman-Temanku SDM 2016 dan Almamter yang ku banggakan

PRAKARTA

Assalamu'alaikum.Wr.Wb

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul **“Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan”**.Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata1 pada jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan inipertama-tama penulis ucapkan terimakasih kepada orangtuaku ayahanda Lasimin Ariyanto dan Ibunda Sumiati yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis, kemudian penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Mister Candra, S.pd., M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing penelitian I dan II yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Terima kasih kepada ibu Kholilah,S.E.,M.Si dan BapakAmidi, S.E., M.SiSelaku Penelaah I dan II.
6. Ibu Zaleha Trihandayani S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh staff dan karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu.
8. Terima Kasih untuk Dedy Kristanto yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan Sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe ada dititik sekarang (wisuda) yang kita inginkan bersama Mertini Angriani.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Juni 2020

Anggia Elmia Ayuningtyas
212016005

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasional Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Taget dan Realisasi Pendapatan.....	2
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	35
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	54
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	56
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan.....	59
Tabel IV.8 Motivasi Kerja.....	60
Tabel IV.9 Disiplin Kerja.....	62
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel IV.11 Uji F.....	65
Tabel IV.12 Uji T.....	66
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Tabel II.1 Kerangka Pemikiran

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisioner
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 6 Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 7 Hasil Realibilitas Motivasi Kerja
- Lampiran 8 Hasil Realibilitas Disiplin Kerja
- Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 10 Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 11 Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran Frekuensi Jawabn Responden
- Lampiran 13 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 Sertifikat Membaca dan Menghafal A-Qur'an
- Lampiran 16 Sertifikat Toefl
- Lampiran 17 Plagiarism Checker
- Lampiran 18 Sertifikat Komputer
- Lampiran 19 Sertifikat LPIK ITB
- Lampiran 20 Biodata Penulis
- Lampiran 21 Jurnal

ABSTRAK

**Anggia Elmia Ayuningtyas / 212016005 / 2020 / Motivasi Kerja dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi
Sumatera Selatan**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang beralamatkan di Jalan Kapten A Rivai No.51, Sungai PAngeran, kec. Ilir Timur, Kota Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 54 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Simple acak*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kerat lintang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan. Hasil penelitian menunjukan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Anggia Elmia Ayuningtyas / 212016005/2020 / The Influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance of the Transportation Service Office of South Sumatra Province

This research is formulated whether or not there was an influence of Work Motivation and Work Discipline toward Employee's Performance of the Transportation Service Office of South Sumatra Province. This research is aimed at determining the influence of work motivation and work discipline toward the performance of the employees of the Transportation Department of South Sumatra Province. The research location was in the Department of Transportation of South Sumatra Province, which was located on Kapten street A Rivai No.51, Sungai PAngeran, in the district of Ilir Timur, Palembang. The variables of this research were employee's performance, work discipline and work motivation. In this research, 54 respondents were taken through simple random technique. The type of data used in this research was cross section data. The data collection techniques were through questionnaires and documentation. The data analysis used was quantitative qualitative analysis. The results showed that from the calculation of $F_{count} > F_{table}$ and $t_{count} > t_{table}$, which means that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was an influence of Work Motivation (X1) Work Discipline (X2) toward Employee's Performance (Y).

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, and Employee's Performance.*

PENGESAHAN

NO. 446 / Abstract / LB UMP / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhamadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah berharap mendapatkan pajak.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan

organisasi itu. Pengertian Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian Sumber Daya Manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya..

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu motivasi dan disiplin pegawai. Dimana motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan.

Pemberian Motivasi sangat penting dalam perusahaan. karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak memuaskan.

Selain motivasi, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja Menurut Sutrisno (2009:87) adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam

diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. jika karyawan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang perhubungan yang di pimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, yang mengatur segala urusan transportasi dan perhubungan. Seperti mengatur letak rambu-rambu lalu lintas, bikin marka jalan, perpakiran, penetapan trayek dan tarif angkutan umum, memeriksa uji kelayakan kendaraan umum.

Keberhasilan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan tergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya target perusahaan akan dapat tercapai. Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, kinerja karyawan tampak belum maksimal. Hal ini ditandai dengan tujuan dari perusahaan belum tercapai dan hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Selain itu juga standar yang belum maksimal dapat di lihat dari pendapatan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel I.1**Data Target dan Realisasi Pendapatan Retribusi Terminal Dinas Perhubungan****Provinsi Sumatera Selatan**

No	Tahun	Retribusi Terminal		Persentase
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
1.	2015	Rp. 2.450.700.000,00	Rp. 2.310.224.750,00	94%
2.	2016	Rp. 2.450.700.000,00	Rp. 2.371.246.000,00	96%
3.	2017	Rp. 4.901.400.000,00	Rp. 1.998.943.375,00	40%
4.	2018	Rp. 2.706.604.000,00	Rp. 1.998.943.375,00	42%
5.	2019	Rp. 900.000.000	Rp. 136.726.000,00	97%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pendapatan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan mengalami penurunan setiap tahunnya. Pendapatan menurun diakibatkan karena kinerja karyawan yang menurun sehingga pengguna pelayanan tempat di terminal berkurang dan berdampak pada pendapatan perusahaan berkurang dari tahun 2015-2019, kinerja karyawan menurun karena kurangnya dorongan dari individu itu sendiri untuk mewujudkan tujuan dan standar kerja agar tercapainya tujuan individu maupun perusahaan. Kinerja yang menurun mengakibatkan tidak tercapainya standarisasi perusahaan yang diakibatkan karena kurangnya kompetensi atau kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja menjadi maksimal apabila alat sarana juga lebih diperhatikan dalam membantu menyelesaikan tujuan dan standar perusahaan.

Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan Motivasi karyawan kurang, dapat dilihat dari kurangnya interaksi antar sesama karyawan di tempat kerja yaitu

sering terjadinya selisih paham antar karyawan, interaksi ini diperlukan agar adanya rasa kekeluargaan antar karyawan, hubungan kerja yang kurang baik akan membuat suasana kerja yang tidak kondusif. Kurangnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh atasan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi melakukan suatu pekerjaan. Kurangnya peluang untuk maju yang diberikan perusahaan kepada karyawan hal ini dilihat dari karyawan yang mempunyai kinerja baik seperti karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan tidak diberi peluang untuk naik ke posisi yang lebih baik. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan yaitu karyawan sering meninggalkan pekerjaan sebelum jam yang telah ditentukan.

Disiplin karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan belum maksimal dikarenakan Kurang mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan contohnya yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti sering bersantai-santai di dalam kantor sedangkan masih ada beberapa pekerjaan yang menumpuk di atas meja, mengobrol di saat jam kerja berlangsung, dan kurangnya perhatian dan pengawasan pimpinan dalam mengontrol kedisiplinan karyawan. Kurangnya Keadilan Pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksimasihkurangadilantarakaryawandisiplindengankaryawanyangkurang disiplin, Kurangnya Pengawasan (Waskat) yang dilakukan oleh pimpinan sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai, kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja, contohnya masih banyak karyawan mengulur jam istirahat melebihi jamnya sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan

pulang mendahului sebelum jam pulang yang ditetapkan oleh perusahaan .Selain itu ada beberapa karyawan yang sering melempar pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi terhambat,serta sanksi hukuman yang kurang memberi efek jera kepada karyawan,seperti pimpinan hanya memberikan teguran kecil berupa teguran secara lisan tidak adanya sanksi berat yang bisa membuat efek jera pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja di Dinas PerhubunganProvinsi Sumatera Selatan yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang **Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi serta bahan masukan bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik atau kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Awar Prabu Mangkunegara.(2010).*manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya

Busro.(2018).*Teori-teori manajemen sumber daya manusia*, Jakarta:Group.

Chandra Andika Prenadamedia, Hadi Purnomo, dan M.djudi Yuniadi Mayowan, 2017. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karosei Tentrem Sejahtera Kota Malang .Jurnal Administrasi Bisnis,Vol.48

Edy Sutrisno(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana

Kasmir(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok: Raja Grafindo Persada

Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Misbahuddin dan iqbal hasan (2018).*Pedoman penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana, (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattinda Malang .Jurnal Administrasi Bisnis,Vol.26.

Rokhmaloka Habsoro Abdillah (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah.

Sedarmayanti. (2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.

Singodimedjo (2009). *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*.Surabaya:SMAS

Sugiyono (2011).*Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Windy Dyah Indriyani, 2016.Gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. Surabaya. Jurnal ilmu dan Riser Manajemen,Vol.5