

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Yupita Aryanti

Nim : 212019023

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI SUMATERA VIII PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Yupita Aryanti

Nim : 212019023

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yupita Aryanti

NIM : 212019023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpabantuan 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 25 Februari 2023



Yupita Aryanti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai
Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang
Nama : Yupita Aryanti
Nim : 212019023
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2023

Pembimbing I,

Dr. Hj. Cholriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,

Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaicha, Pribandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0279057501

HALAMAN MOTTO

“Barangsiapa yang berusaha menjaga diri, maka Allah menjaganya, barangsiapa yang berusaha merasa cukup, maka Allah mencukupinya, barangsiapa yang berusaha bersabar, maka Allah akan menjadikannya bisa bersabar dan tidak ada seorang pun yang dianugerahi sesuatu yang melebihi kesabaran.”(HR Bukhari No 1469)

“Ternyata, pintu terbesar menuju ketenangan itu adalah ikhlas. Ikhlas pada apa yang sudah terjadi. Ikhlas menerima apa yang telah Allah tetapkan, mengikhhlaskan hal-hal yang tak bisa diubah . Karena Allah tidak akan menguji hambaya. Melebihi batas kemampuannya, dan berusahalah untuk yakin bahwa rencana Allah itu baik perbanyak bersyukur dan berdoa kepada Allah semoga kita menjadi orang-orang yang selalu sabar dan ikhlas dalam menerima segala ketentuan Allah. Ingat jangan banyak mengeluh dan merasa diri tidak mampu karena itu satu hal yang menjadi penyemangat orang lain untuk mengalahkan kita.”

*Kupersembahkan untuk
orang-orang yang aku sayangi*

- ❖ Ayah Fahrul Rozi dan Almarhumah Ibu Nurmila.
- ❖ Kakaku Surnawati, Dodi Aprianto, Misnawati, Nopriyanti.
- ❖ Suamiku R.M. Ferdianysah Tri Cahya.

❖ Anakku R.A. Aqila Fahira Cahya.



PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Atas nikmat Kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang**, ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada. Ayahanda Fahrul Rozi dan Almarhumah Nurmila Ibu ku tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing ke satu dan bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen pembimbing ke dua yang telah

mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Hj. Kholillah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Pimpinan dan seluruh Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Saudara kandungku Surnawati, Dodi Aprianto, Misnawati, Nopri yanti, yang selalu mendukung dan memberi support sehingga skripsi ini sampai dengan selesai
8. Kepada Suamiku tercinta R.M. Ferdianysah Tri Cahya Tersayang , terimakasih telah menjadi partner dalam segala hal yang selalu bersedia menemaniku mengantarku untuk bimbingan, membantuku mengerjakan skripsi dan meluangkan waktu, untuk mendukung, menghibur dan memberi semangat terus maju dan untuk meraih apa yang menjadi impian saya.
9. Kepada Anak ku yang tersayang R. A. Aqila Fahira Cahya Mama ucapkan terimakasih telah menjadi semangat mama, penghibur mama dikala mama merasa lelah, kecewa dan sedih, dan terimakasih karena tidak pernah rewel dikala mama tingal pergi untuk mengejar dosen untuk bimbingan dalam mengerjakan skripsi doa kan selalu mama agar bias menjadi mama yang terbaik untukmu dan bisa memenuhi kebutuhan mu.

Palembang, April 2023

Penulis

(Yupita Aryanti)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL LATAR.....	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTARCT	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	

A. Simpulan

B. Saran.....

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 target realisasi	1
Tabel I.2 Pra-riset Kinerja pegawai	5
Tabel I.3 Pra-riset Motivasi.....	6
Tabel I.4 Pra-riset Disiplin.....	7
Tabel I.5 Jumlah keterlambatan pegawai datang ke kantor	8
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel III.3 Kerangka Populasi dan sampel	35
Tabel IV.1 Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel IV.2 Frekuensi reponden berdasarkan Usia	48
Tabel IV.3 Frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan	49
Tabel IV.4 Frekuensi responden berdasarkan masa kerja.....	50
Tabel IV.5 Hasil Uji validitas Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel IV.6 Hasil Uji validitas Variabel Motivasi	51
Tabel IV.7 Hasil Uji validitas Variabel Disiplin.....	52
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.9 Kinerja pegawai	54
Tabel IV.10 Motivasi	56
Tabel IV.11 Disiplin.....	58
Tabel IV.12 Hasil uji regresi linear berganda	59
Tabel IV.14 Hasil Uji F.....	61
Tabel IV.14 Hasil uji t.....	62
Tabel IV.15 Hasil uji determinasi	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner.....
Lampiran : Biodata penulis
Lampiran : Tabulasi jawaban responden.....
Lampiran : Hasil uji validitas dan Reliabilitas
Lampiran : Regresi linear berganda
Lampiran : Uji F dan Uji t
Lampiran : Surat keterangan riset
Lampiran : Kartu aktivitas bimbingan skripsi.....
Lampiran : Plagiatisme
Lampiran : Sertifikat AIK
Lampiran : Sertifikat SPSS
Lampiran : Sertifikat Komputer

ABSTRAK

Yupita Aryanti / 212019023 / 2019 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

Rumusan masalah adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. Tujuannya Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini berjumlah 66 responden yang disebar pada pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Angket atau kuesioner ini berupa memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang tertulis kepada responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama – sama) dan uji t (uji parsial) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda $Y = -0.17 + 0,515X_1 + 0,494X_2$ Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 5,138, hal ini berarti $t_{hitung} (5,138) > t_{tabel} (1,664)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan t_{hitung} untuk variabel disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4,501, hal ini berarti $t_{hitung} (4,501) > t_{tabel} (1,664)$, signifikan $0,000 < 0,05$ atau signifikan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

Kata Kunci : Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai

ABSTRACT

Yupita Aryanti / 212019023 / 2019 / The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Sumatra VIII Palembang River Basin Center

The formulation of the problem is whether there is an influence of motivation and discipline on the performance of employees of the Palembang VIII Sumatra River Basin Center. The aim is to determine the effect of motivation and discipline on the performance of employees of the Palembang VIII Sumatra River Basin Center. The type of research used is associative research. The sample of this research was 66 respondents who were distributed among employees. The data used in this study is a questionnaire method (questionnaire). This questionnaire or questionnaire is in the form of providing a set of written questions to the respondent. Data analysis methods used qualitative and quantitative analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression, f test (test together) and t test (partial test). The results showed that the effect of motivation and discipline on employee performance can be described by the multiple regression equation $Y = -0.17 + 0.515X_1 + 0.494X_2$. The tcount for the motivation variable on employee performance is 5.138, this means $t_{count} (5.138) > t_{table} (1.664)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted and tcount for the variable of discipline on employee performance is 4.501, this means $t_{count} (4.501) > t_{table} (1.664)$, significant $0.000 < 0.05$ or significant then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence of discipline on the performance of employees of the Palembang VIII Sumatra River Basin Center.

Keywords: Motivation and Discipline on Employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan

kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Kinerja pegawai Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian , motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Motivasi Busro (2020:51) adalah suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini di harapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah pengerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Disiplin Sutrisno (2019:86) adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII merupakan instansi pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan,

pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya. Dinas kementerian pekerjaan umum Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang dimana pada saat ini mempunyai 80 pegawai tetap. waktu kerja dimulai pada pagi pukul 07:30 dan diulangi lagi ketika sore pukul 16:00 untuk senin sampai kamis dan jumat pada pukul 17:00.

Kinerja pegawai yang ada di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang saat ini kualitasnya kurang baik, hal ini bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang ada yang di akibatkan karena para pegawai yang sering kali mengabaikan suatu pekerjaannya sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai dengan baik, kuantitas dan kualitas di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan perusahaan. Dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat jam kerja.

Motivasi pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang yang terjadi lingkungan masih kurang aman atau nyaman, seperti ruangan yang panas serta lampu penerangan di dalam Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang masih kurang. Dapat mengganggu konsentrasi serta mengurangi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya kebutuhan harga diri seperti atasan yang sering kali membandingkan cara kerja antar pegawai sehingga kebutuhan harga diri pegawai dianggap rendah. Dan kurangnya Kebutuhan Sosial atau rasa

memiliki seperti tim pegawai tidak mengerjakan suatu pekerjaan secara bersama-sama, serta sering kali memberikan keputusan secara pihak.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Pekerjaan
di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang Tahun 2022

No	Pekerjaan\Proyek	Target	Realisasi	Keterangan
1	Pengendalian banjir sungai lambidaro segmen hilir dan sungai sekanak segmen ilir barat kota Palembang	100%	93%	Belum mencapai target
2	Pemeliharaan berkala sungai keruh kec. Paiker empat lawing	100%	95%	Belum mencapai target
3	Pekerjaan galian sungai kedukan jakabaring	100%	93%	Belum mencapai target
4	Pemeliharaan rutin danau teleko desa tanjung serang	100%	96%	Belum mencapai target
5	Pembangunan jaringan irigasi D.I Way Hitam D.I komering	100%	94%	Belum mencapai target

Sumber: Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang 2022

Berdasarkan Tabel I.1 di atas bahwa selama tahun 2022 masi ada beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan atau belum mencapai target. Hal ini mengidikasikan bahwa kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang masi belum optimal

Peneliti juga melakukan survei penelitian menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang untuk memperkuat peneliti atas permasalahan yang terjadi di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

Tabel I.2
Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Pegawai mempunyai potensi kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang lain	20	9
2	Pegawai selalu mempunyai target dalam melakukan pekerjaan	21	10
3	Pegawai selalu fokus dan teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai	12	18
4	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan	18	12
5	Pegawai bertanggung jawab dan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	19	11
6	Pegawai memiliki ketepatan waktu yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	19	11

Sumber: Hasil olah data prariset, 2022

Berdasarkan data pra-riset terkait masalah kinerja pegawai, secara umum pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang secara keseluruhan dari 6 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam tabel di atas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak.

Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu. Pegawai mempunyai potensi kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang lain. Pegawai selalu mempunyai target dalam melakukan pekerjaan . Pegawai memiliki ketepatan waktu yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel I.3
Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Pegawai diberikan rasa aman saat bekerja	10	20
2	Pegawai membutuhkan tunjangan kesehatan jika terjadi kecelakaan dalam bekerja	20	10
3	Pegawai diterima dengan baik dalam kelompok unit kerja	15	15
4	Keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja di harapkan dengan baik	23	7
5	Pimpinan tidak boleh memperlakukan pegawai dengan tidak baik	17	13
6	Pegawai diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai	20	10

Sumber: Hasil olah data prariset, 2022

Berdasarkan data pra-riset terkait masalah motivasi , secara umum pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang secara keseluruhan dari 6 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam tabel diatas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak . Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu. Pegawai membutuhkan tunjangan kesehatan jika terjadi kecelakaan dalam bekerja. Keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja di harapkan dengan baik. Pegawai diberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai.

Tabel I.4
Disiplin (X₂)

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Pegawai diberikan keadilan disetiap pekerjaanya	18	12
2	Seluruh pegawai diperlakukan sama di dalam perusahaan	20	10
3	Pegawai diberikan pengawasan melekat di setiap pekerjaanya	21	9
4	Pimpinan perusahaan memberikan pengawasan yang aktif	25	5
5	Perusahaan membuat ketegasan peraturan di setiap pegawainya	23	7
6	Pimpinan perusahaan memberikan ketegasan untuk pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja	20	10

Sumber: Hasil olah data prariset, 2022

Berdasarkan data pra-riset terkait masalah disiplin , secara umum pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang secara keseluruhan dari 6 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam tabel diatas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak .

Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu. Pegawai diberikan pengawasan melekat di setiap pekerjaanya. Pimpinan perusahaan memberikan pengawasan yang aktif. Perusahaan membuat ketegasan peraturan yang di setiap pegawainya

Tabel I.5
Jumlah keterlambatan pegawai datang ke kantor
Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang 2023

NO	Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Keterlambatan Pegawai
1	Oktober	80 Orang	23 hari	28 Orang
2	September	80 Orang	20 hari	27 Orang
3	Agustus	80 Orang	22 hari	27 Orang
4	Juli	80 Orang	22 hari	26 Orang
5	Juni	80 Orang	21 hari	29 Orang

Sumber :Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang memiliki masalah dalam disiplin terhadap pegawai terlihat sebagian besar pegawai yang datang terlambat dari aturan jam yang telah ditentukan, yang di karenakan kurangnya keadilan dari atasan terhadap bawahan dapat menghambat disiplin seorang pegawai dalam bekerja sehingga waskat (pengawasan melekat) didalam individu seorang pegawai dalam tindakan nyata tidak efektif untuk mewujudkan disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang timbul pada penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang ?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

C. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang telah selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

b. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4),522-534
- Bintoro. 2017. *Manejemn Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenamedia Group
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Optimal :*Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*,13(1), 1-13.
- Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indharwan, I. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia(Persero) Gresik (Doctoral) Disertation, *Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur*
- Jaya. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Yogyakarta: PT. Quadrant
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, Depok,
- Kristiani, L. S., Affandi, N., Sunarsi, D., & Rozi , A. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal ilmiah Perkusi ,(1 (1),101-109*.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: PT Alfa Beta
- Sinambela. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenamedia Group
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* . Depok: PT Rajagrafindo Persada.