

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

Skripsi



Nama : R.M. Andre Dwi Putra

Nim : 212015032

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2019**

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

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : R.M. Andre Dwi Putra

Nim : 212015032

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

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : R.M. Andre Dwi Putra
Nim : 212015032
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada 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 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 saya tulis atau dipublikasikan dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2019



R.M. Andre Dwi Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

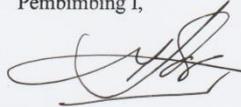
Judul : Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada
Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

Nama : R.M. Andre Dwi Putra
NIM : 212015032
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SumberDayaManusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Januari
2019

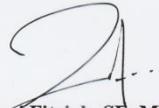
Pembimbing I,



M. Idris, H. SE, M.Si., DR

NIDN: 0213106001

Pembimbing II,



Wani Fitriah, SE, M.Si

NIDN: 0228016501

Mengetahui,

Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001

ABSTRAK

R.M. Andre Dwi Putra/2120153032/2019/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Soekarno – Hatta No.869 RT.12 Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-alang lebar Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapat $Y=2.143+0,330X_1+0,361X_2$. Untuk uji F didapat $F_{hitung} (4,483) > F_{tabel} (3,14)$, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. Untuk uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,455) > t_{tabel} (1,998)$, artinya secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja PEGAWAI. Uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,501) > t_{tabel} (1,998)$, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

R.M. Andre Dwi Putra/2120153032/2019/the influence of job motivation and job discipline to the employees' performance Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang/human resources management.

Formulation of the problem in this research was, were there any influence of job motivation and job discipline to the employees' performance Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. The purpose of this research was to determine the influence of job motivation and job discipline to the employees' performance Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. This research was associative research. The sample of this research was held on Jl. Soekarno – Hatta No.869 RT.12 Kel. Talang Kelapa, Kec. Alang-alang lebar Palembang. The numbers of sample in this research were 66 person. The data used in this research were primary. The data analysis used were Qualitative and Quantitative. Techniques Analysis used were multi regression, F test (simultaneously) and t test (partially).

The result of multiple regression analysis test showed that $Y=2.143+0,330X_1+0,361X_2$. besides F_{count} showed that $(4,483) > F_{table} (3,14)$, it mean that there was influence of job motivation and job discipline to the employees' performance Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang, t_{count} as job motivation variable (X_1) showed that $t_{count} (2,455) > t_{table} (1,998)$, it mean job motivation influence employees' performance partially. t_{count} as job discipline variable (X_2) showed that $t_{count} (2,501) > t_{table} (1,998)$, it mean job discipline influence to the employees' performance partially.

Keywords: Job Motivation, Job Discipline And Employees' Performance

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.**”

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orangtuaku R. Syarief Kamal, S.H selaku Ayahandaku dan Nur. As Linda, S.H selaku Ibundaku dan saudara – saudaraku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak H. DR. M. Idris, S.E.,M.si dan Wani Fitriah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Bapak Yudha Makhrom, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen dan Staff tata usaha serta sub bagian administrasi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh teman-teman angkatan 2015.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal dan ibada yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT, Aamiin.

Palembang, 2019

Penulis

(R.M. Andre Dwi Putra)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN BEBAS PLAGIAT	i
HALAMAN PEGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PRAKATA	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
HLAMAN DAFTAR TABEL	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTARCT	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	8
1. Kinerja	8
2. Motivasi Kerja	12
3. Disiplin Kerja	16
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan Sampel.....	25

E. Data yang Diperlukan	25
F. Metode Pengumpulan Data	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusi-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Pada dasarnya, 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. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang tertentu juga.

Diskusi mengenai potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. 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.

Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan . kinerja berasal dari pengertian *performance*. Wibowo (2014:7).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Wibowo (2014:321)

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja 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. Edy Sutrisno (2015:97).

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 pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya. Dinas Kementrian Pekerjaan Umum Balai Besar Sungai Sumatera VIII Palembang dimana pada saat ini mempunyai 50 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 Sungai Sumatera VIII Palembang saat ini kualitasnya kurang baik, hal ini bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang ada seperti membuat perencanaan kontruksi yang diminta oleh atasan harusnya

selesai pada hari yang ditentukan tetapi tidak tepat pada waktunya. Hal ini yang di akibatkan karena para pegawai yang sering kali mengabaikan suatu pekerjaannya sehingga target pengolahan yang ditentukan tidak tercapai dengan baik, kuantitas di Balai Besar 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. Perusahaan juga memberikan surat peringatan kepada pegawai yang berkali-kali ketahuan meninggalkan pekerjaan di saat jam kerja dan akan dikenakan biaya denda kepada pegawai yang diberikan surat peringatan.

Adapun fenomena yang menyangkut motivasi pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang ditandai dengan kurangnya penghargaan atau reward terhadap pegawai sehingga dapat menghambat motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja. Hal ini dilihat dari pegawai yang mempunyai kinerja yang baik seperti pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan atasan termasuk pegawai yang rela lembur dan menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dan juga saat ini tingkat motivasi kerja yang diterima para pegawai kurang maksimal dikarenakan keterlambatan pemberian insentive kepada pegawai. Kemudian kurangnya rasa aman dalam bekerja dari atasan terhadap bawahan dikarenakan pada saat melakukan proses pekerjaan seperti tidak mempunyai fasilitas antar jemput pegawai khususnya bagi para wanita yang pulang larut malam karena tuntutan pekerjaan. Dan kondisi kerja berupa lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan lingkungan kerja atau proses

kerja perusahaan ini terkadang berada di tengah lahan masyarakat, yang secara langsung juga dapat menghambat aktivitas masyarakat.

TABEL. I

**Jumlah Keterlambatan Pegawai Datang ke Kantor
Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan Pegawai
1	Oktober	50 Orang	23	28 Orang
2	September	50 Orang	20	27 Orang
3	Agustus	50 Orang	22	27 Orang
4	Juli	50 Orang	22	26 Orang
5	Juni	50 Orang	21	29 Orang
6	Mei	50 Orang	22	28 Orang

Sumber: Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang, 2019.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang memiliki masalah dalam disiplin kerja 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 kerja seorang pegawai dalam bekerja sehingga waskat (pengawasan melekat) tidak efektif untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik. Dan minimnya sanksi hukuman atasan terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam suatu pekerjaan, terlihat juga kurangnya ketegasan dari pimpinan yang hanya membiarkan keadaan

kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang dan tidak memberikan sanksi hukuman bagi yang melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang.

D. 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 Kerja Dan Disiplin Kerja 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 selanjutannya topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- Marpaung, Iga Marwani (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Maluya Mojokerto*, Mojokerto: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Program Strata Satu. (2017). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Junus, Sri Rumiati (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota*. Tegal: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Sutrisno. (2016). *Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.