

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>BIOGRAFI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH .....	7
1.3 PERUMUSAN MASALAH.....	8
1.4 PEMBATASAN MASALAH .....	9
1.5 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
1.5.1 Tujuan.....	9
1.5.1 Manfaat.....	9

### **BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

2.1 Konsep Teori Kedisiplinan .....	11
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	13
2.1.3 Manfaat Disiplin Kerja .....	14
2.1.4 Indikator-indikator Kedisiplinan .....	15
2.2 Konsep Teori Motivasi Kerja .....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	15
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	15

2.2.3	Manfaat Motivasi Kerja.....	16
2.2.4	Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	16
2.2.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.3	Konsep Kinerja Pegawai .....	18
2.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	19
2.3.3	Indikator-indikator Kinerja Pegawai .....	20
2.3.4	Manfaat Kinerja Pegawai .....	20
2.3.5	Definisi Penilaian Kinerja Pegawai .....	21
2.4	Tinjauan Pustaka.....	22
2.5	Hasil Penelitian Terlebih Dahulu .....	23
2.6	Kerangka Berpikir .....	24
2.7	Hipotesis .....	25

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.2	Metode dan Jenis Penelitian .....	26
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	27
3.3.1	Jenis Data.....	27
3.3.2	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1	Populasi .....	28
3.4.2	Sampel .....	28
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	29
3.5.1	Definisi Operasional Kedisiplinan.....	29
3.5.2	Definisi Operasional Motivasi Kerja.....	30
3.5.3	Definisi Operasional Kinerja Pegawai .....	31
3.5.4	Variabel Pengukuran .....	33
3.6	Analisis Data.....	33
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	34
3.6.2	Total Skor .....	34

3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.6.4 Analisis Korelasi.....	37
3.6.5 Analisa Regresiliner Berganda .....	39
3.6.6 Pengujian Hipotesis .....	40

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Responden.....	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	45
4.1.4 Bidang Usaha .....	46
4.1.4 Sumber Daya Perusahaan .....	48
4.1.5 Organisasi Perusahaan .....	49
4.2 Hasil Analisis.....	53
4.3 Pembahasan Deskripsi.....	56
4.3.1 Pembahasan Deskripsi.....	56
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
4.3.3 Pembahasan Deskripsi Kedisiplinan .....	58
4.3.4 Pembahasan Deskripsi Motivasi Kerja.....	58
4.3.5 Pembahasan Deskripsi Kinerja Pegawai .....	59
4.3.5 Total Skor Kedisiplinan X1, Motivasi Kerja X2 terhadap Kinerja Pegawai Y .....	60
4.3.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi .....	63
4.3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
4.3.8 Analisis Grafik.....	76
4.3.9 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F.....	80
4.4 Pembahasan .....	86
4.4.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	87
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	89
4.4.3 Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	89

4.4.4 Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	90
--	----

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	93
5.1.1 Kedisiplinan (X1) .....	93
5.1.2 Motivasi Kerja (X2).....	93
5.1.3 Kinerja Pegawai (Y) .....	94
5.2 Saran .....	94

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

NO	TEKS	HALAMAN
1.	2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	23
2.	3.1 Kisi-kisi Instrumen Kedisiplinan ( $X_1$ )	30
3.	3.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja ( $X_2$ )	31
4.	3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	32
5.	3.4 Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi	38
6.	4.1 Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Pangkat/golongan	49
7.	4.2 Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Pangkat/golongan (lanjutan)	49
8.	4.3 Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Unit Kerja	50
9.	4.4 Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Unit Kerja (lanjutan)	51
10.	4.5 Sarana dan Prasarana Kantor	52
11.	4.6 Sarana dan Prasarana Kantor(lanjutan)	52
12.	4.7 Jenis Kelamin Responden Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I	53
13.	4.8 Usia Responden Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal	54

## Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai

### Sulawesi I

14.	4.9 Pendidikan Responden Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I	55
15.	4.10 Deskripsi Variabel Penelitian	57
16	4.11 Model Sumarry Korelasi dan Regresi sederhana Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	64
17.	4.12 Model Sumarry Korelasi dan Regresi sederhana Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	67
18.	4.13 Model Sumarry Korelasi dan Regresi sederhana Kedisiplinann ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	70
19.	4.14 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )	73
20.	4.15 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )	74
21.	4.16 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	75
22.	4.17 Reliabilitas Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja	76

	Pegawai(Y)	
23.	4.18 Sumarry Output Coeffisien Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	81
24.	4.19 Sumarry Output Coeffisien Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	83
25.	4.20 Sumarry Output Coeffisien Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan MotivasiKerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	85

## DAFTAR GAMBAR

NO	GAMBAR	HALAMAN
1.	Gambar. 2.1 Alur Pikir	24
2.	Gambar. 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi	49
3.	Gambar. 4.2 Grafik Histrogram Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	75
4.	Gambar. 4.3 Normal Plot Regresi Residual Standar	77



## DAFTAR LAMPIRAN

NO	TEKS	HALAMAN
1.	Lampiran 1. Kuesioner	6 Halaman
2.	Lampiran 2. Skor Kedisiplinan ( $X_1$ ) Dari 30 Responden	1 Halaman
3.	Lampiran 3. Skor Motivasi Kerja( $X_2$ ) Dari 30 Responden	1 Halaman
4.	Lampiran 4. Skor Kinerja Pegawai (Y) Dari 30 Responden	1 Halaman 1 Halaman
5.	Lampiran 5. Total Skor Kedisiplinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y)	1 Halaman
6.	Lampiran 6. Tabel Statistik Nilai t	1 Halaman
7.	Lampiran 7. Tabel Statistik Nilai F	1 Halaman
8.	Lampiran 8. Tabel Statistik r Product Moment	1 Halaman

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.. Untuk itu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil dan profesional dalam menghadapi permasalahan yang timbul guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena pada dasarnya keberhasilan suatu kantor/instansi terdapat pada sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

Bangsa indonesia merupakan bangsa yang besar, pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Saat ini dunia kerja membutuhkan orang yang berpikir untuk maju, inovatif, cerdas dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi persaingan yang terjadi di setiap kantor/instansi pemerintah.

Pengelola sumber daya dalam suatu perusahaan/kantor adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2008), adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan kantor/instansi pemerintah, pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi kantor/instansi. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah para

pegawai pada sebuah instansi yang ditentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai target kerja kantor/instansi.

Disiplin kerja merupakan ketentuan berupa peraturan-peraturan yang mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan peraturan-peraturan tersebut. Tindakan disiplin merupakan pengurangan yang dipaksakan oleh atasan terhadap imbalan yang diberikan oleh kantor/instansi pemerintah karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penurunan pangkat atau gaji, dan pemecatan. Tindakan-tindakan indisipliner itu disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai atau pelanggaran-pelanggaran aturan di kantor/instansi.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Rivai. V (2010) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan semua peraturan-peaturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Faktor-faktor kepemimpinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila

dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang rendah sangat berpengaruh pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I, diantaranya adalah kurangnya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang berlaku di kantor/instansi pemerintah, kurangnya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Setiap sikap para pegawai yang selalu melanggar peraturan-peraturan kantor tersebut. Contohnya masih banyaknya pegawai yang datang kantor terlambat yang seharusnya tiba di kantor pukul 08.00 pagi tetapi pegawai di kantor tersebut selalu tiba di atas pukul 08.00 pagi sehingga banyaknya pegawai yang hanya membuang-buang waktu dalam bekerja. Begitu juga pada jam pulang kantor yang seharusnya pukul 16.30 sore tetapi masih banyaknya pegawai yang selalu pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor dengan alasan menyelesaikan tugas atau aktivitas di luar kantor tetapi nyatanya tidak sesuai dengan apa yang pegawai lakukan di luar kantor. Adapun pegawai yang hanya melakukan scan sidik jari saat pagi hari dan tidak melakukan scan sidik jari disaat pulang kantor dikarenakan sistem manajemen kantor/instansi pemerintah yang tidak stabil sehingga pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan aturan tersebut. Dari pengamatan di atas juga penulis melihat pada pukul 13.00 biasanya setelah selesai istirahat makan banyaknya juga pegawai yang tidak berada di dalam ruangan kerja

hanya mengobrol dikantin, main handphone, tidur didalam ruangan dibidang lain, atau melakukan kegiatan lain yang kurang penting pada saat jam kerja berlangsung. Meskipun nampak sederhana namun hal ini seperti merugikan kantor/instansi pemerintah. Hal ini harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan yang ada dikantor/instansi dalam peningkatan disiplin untuk dapat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja.

Pekerjaan yang sederhana membuat para pegawai menjadi bosan, kondisi yang tidak stabil menyebabkan ketidakhadiran yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi kantor mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan kantor/instansi. Hal ini yang terjadi pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I. Pada dasarnya pimpinan Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I tersebut telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin yang baik bahkan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Namun sebagian pegawai masih acuh tak acuh dengan peraturan yang berlaku dengan begitu absensi, tanggung jawab, ketaatan dalam prosedur kerja tidak dapat berjalan dengan baik.

Motivasi juga menjadi suatu kekuatan tenaga atau daya suatu keadaan yang kompleks dan kesiap-sediaan dalam diri seseorang untuk bergerak kearah tujuan tertentu baik disadari maupun tidak disadari. Pimpinan juga harus memberikan harapan, insentif serta motivasi yang tinggi terhadap pegawai agar pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh atasannya sehingga pekerjaan boleh selesai dengan baik. Jika tidak ada motivasi dari pimpinan tersebut, hal ini akan juga mempengaruhi kreatifitas kerja dari pegawai tersebut sehingga pegawai tidak bisa bekerja dengan sebaik mungkin. Apabila pegawai tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mendapat hasil kerja yang baik diperlukan proses dan motivasi yang baik, memberikan dorongan yang positif pada pegawai sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik.

Dengan kata lain bahwa kinerja memiliki dua dimensi, dimensi pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal dimana target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua merupakan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atas bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kinerja secara umum di artikan sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Kinerja pegawai bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa kerja pegawai bekerja melainkan juga sangat tergantung lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Kinerja pegawai biasanya dinyatakan sebagai hasil rata-rata yang yang dicapai tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Untuk itu perkembangan kualitas,

kuantitas, waktu dan sumber daya manusia (SDM) semakin penting keberadaanya. Hal ini mengingat bahwa kantor/instansi yang memperkerjakan sumber daya manusia, selalu menginginkan agar para pegawai bekerja secara maksimal agar apa yang menjadi target dapat tercapai sehingga dapat memberikan hasil dan manfaat yang baik dalam kantor/instansi pemerintah. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya kinerja pegawai yang baik dalam mencapai tujuan kantor. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67). Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab ini, Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I membutuhkan peran aktif dari pegawai untuk mencapai visi dan misi kantor/Instansi pemerintah.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I terlihat bahwa disiplin kerja dari pegawai masih harus ditingkatkan. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul yaitu :

**“Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Dari pengamatan selama penulis melakukan Praktek Magang Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I penulis menemukan beberapa masalah yang fakta yang ada di kantor tersebut adalah:

1. Kedisiplinan di kantor/instansi pemerintah belum semua di lakukan oleh seluruh pegawai kantor.
2. Masih banyak pegawai yang datang dan pulang kantor sesuka hati tanpa mengikuti peraturan yang telah di adakan.
3. Masih banyak pegawai menggunakan waktu dengan tidak bekerja melainkan hanya menghabiskan waktu dengan mengobrol dan santai.
4. Motivasi di kantor/instansi pemerintah belum adanya perkembangan dari atasan maupun bawahan.
5. Kebutuhan dalam kantor belum lengkap dan tidak sesuai dengan pekerjaan.
6. Hubungan sesama pekerja tidak selalu efektif. Adanya kecemburuan antara pegawai satu dengan lainnya dikarenakan pimpinan selalu memuji pekerjaan pegawai lain dibandingkan dengan bawahannya sendiri.
7. Masih ada pegawai yang bekerja belum secara maksimal.
8. Kinerja pegawai masih kurang
9. Rata-rata yang dicapai tenaga kerja belum maksimal



10. Masih banyaknya pegawai yang selalu belum mengerti tentang apa yang akan dikerjakan atau bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dikarenakan pimpinan selalu memberikan tugas kepada bawahan tanpa adanya petunjuk dari pimpinan tersebut. Hal ini yang membuat kinerja pegawai menurun.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I?
2. Apakah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I?
3. Apakah Kinerja Pegawai ( $Y$ ) berpengaruh terhadap Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I?

## **1.4 Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi bagaimana upaya pencegahan kurangnya Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I. Penulis hanya membatasi beberapa kendala yang ada di kantor tersebut. Yang penulis batasi yaitu menyangkut Kedisiplinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai. Dimana Kedisiplinan Kantor masih kurang dan masih banyak yang melanggarnya, begitu juga masih kurangnya Motivasi Kinerja terhadap pimpinan yang ada sehingga membuat pegawai merasa bosan dengan pekerjaan-pekerjaan ini. Masih banyaknya aturan-aturan yang belum dilakukan oleh para pegawai tersebut. Rata-rata yang dicapai tenaga kerja dalam bekerja belum maksimal.

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat**

### **1.5.1 Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Mengetahui Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

### **1.5.2 Manfaat**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.

- b. Bagi instansi pemerintah, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.
- c. Bagi Institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sulawesi I.