

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEMENTERIAN BALAI PRASARANA
PERMUKIMAN WILAYAH (BPPW) SULUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Study Manajemen Bisnis*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISNTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR KEASILAN TULISAN	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Perumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	4
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	6
2.1 Landasan Teori	6
2.2 Konsep Variabel X1	7
2.3 Konsep Variabel X2	9
2.4 Konsep Variabel Y	11
2.5 Hubungan Antara Variabel	14
2.6 Hasil Penelitian Yang Relevan	17
2.7 Kerangka Pikir.....	20
2.8 Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	24

3.2.1 Jenis Penelitian	24
3.2.2 Metode Penelitian.....	24
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	25
3.3.1 Jenis Data.....	25
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi	26
3.4.2 Sampel Jenuh.....	26
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	26
3.5.1 Definisi Operasional Variabel (X1)	26
3.5.2 Definisi Operasional Variabel (X2)	27
3.5.3 Definisi Operasional Variabel (Y).....	29
3.6 Pengukuran Variabel.....	30
3.7 Metode Analisis	31
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	31
3.7.2 Pengukuran Validitas dan Reabilitas	31
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.7.4 Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.1.2 Lokasi Perusahaan Dan Telepon Perusahaan	35
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	36
4.2 Hasil Analisis	36
4.2.1 Karakteristik Respondend Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.2 Karakteristik Respondend Berdasarkan Pendidikan	37
4.2.3 Karakteristik Respondend Berdasarkan Usia.....	38
4.2.4 Hasil Analisis Dekriptif Statistik	38
4.2.5 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Repondend.....	41
4.2.6 Uji Validitas dan Reabilitas.....	44
4.2.7 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	47

4.2.8 Analisis Grafik.....	50
4.3 Pembahasan	53
4.3.1 Pengaruh X_1 Terhadap Y.....	53
4.3.2 Pengaruh X_2 Terhadap Y.....	54
4.3.3 Pengaruh $X_1 X_2$ Terhadap Y.....	55
4.3.4 Implementasi	57
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur vital dalam sebuah organisasi karena mereka mempengaruhi dalam sebuah organisasi karena mereka menggerakkan sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja semua elemen dalam sumber daya manusia, yaitu pegawai, dengan memanfaatkan kemampuan mereka agar dapat mencapai hasil yang diinginkan. Rasa aman dan kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Kebutuhan sumberdaya manusia yang efektif dan efisien sangat penting agar seluruh target yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja instansi, perlu adanya perhatian pada setiap aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan. Motivasi dan kedisiplinan pegawai yang tinggi, serta pengawasan yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. kedisiplinan adalah aspek penting dalam kinerja pegawai karena tanpa adanya kedisiplinan, hasil kerja akan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pencapaian tujuan organisasi dan menghambat pelaksanaan program. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:79), kedisiplinan adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang dibentuk melalui pelatihan berkelanjutan.

Pimpinan perusahaan harus menerapkan sistem Motivasi yang baik agar budaya perusahaan, visi, dan misi dapat tercapai serta menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi adalah dorongan dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Usman (2013:276) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan. Motivasi adalah pendorong individu untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu. Peraturan dalam perusahaan penting agar karyawan termotivasi untuk mematuhi tata tertib, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok. Kinerja dapat menjadi ukuran untuk menilai kemampuan karyawan dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Syafrina (2011:260), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja atau organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja pegawai agar visi dan misi perusahaan tercapai. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara (BPPW Sulut) adalah unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi Perumahan dan Permukiman di Wilayah Sulawesi Utara. BPPW Sulut merupakan Unit Kerja Pemerintah Pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR). BPPW Sulut didirikan pada tanggal 11 Februari 2019 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hari kerja dari perusahaan ini dimulai pada hari senin-

kamis dengan waktu kerja dari pukul 08.00-16.30 wita dan pada hari jumat dengan waktu kerja dari pukul 08.00-17.00 wita.

Dalam perusahaan Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam upaya untuk membuat perusahaan lebih maju, Kedisiplinan yang ada di perusahaan dapat diukur dengan indikator-indikator Kedisiplinan. Ketidak kedisiplinan para pegawai dapat dilihat dari indikator pertama yaitu masih kurang-nya pegawai yang mengikuti aturan diperusahaan dalam hubungan pekerjaan, indikator yang kedua yaitu keadilan dan terdapat masalah seperti tidak bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan seperti dalam halnya masih banyak karyawan yang melakukan pengambilan absen dalam perjalanan, indikator yang ketiga yaitu masih kurang-nya pengawasan seorang pemimpin, indikator yang keempat sanksi hukuman yaitu adanya terdapat karyawan yang tidak merasa takut melanggar peraturan, dan indikator yang terakhir yaitu ketegasan yang dimana terdapat masalah pegawai tidak mengenakan seragam Putih Hitam, Batik, sesuai hari yang di tentukan kerja dan masih banyak pegawai yang datang sudah lewat jam peraturan yang sudah di atur oleh perusahaan.

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan di perusahaan sudah cukup baik namun masih kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan lalai dalam peraturan seperti Kedisiplinan dalam bekerja dan masih kurangnya Kedisiplinan mengenai seragam yang ada di perusahaan. dan dalam hal Kinerja yang ada dalam perusahaan masih terdapat permasalahan karyawan yang bekerja tidak konsisten, dan juga pegawai belum mampu memberikan diri untuk datang tepat waktu ke kantor.

Dengan adanya Motivasi yang baik oleh pimpinan kepada pegawai, diharapkan para pegawai lebih Kedisiplinan dalam aspek waktu, dan tanggung jawab dan aturan yang berlaku dalam perusahaan agar supaya Kinerja pegawai meningkat dan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Balai Prasaran Permukiman Wilayah (BPPW) Sulut”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya karyawan yang mengikuti aturan diperusahaan dalam hubungan pekerjaan.
2. Tidak bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan seperti dalam halnya masih banyak karyawan yang melakukan pengambilan absen dalam perjalanan.
3. Masih kurangnya pengawasan seorang pemimpin.
4. Sanksi Hukuman
5. Karyawan tidak mengenakan seragam kerja sesuai hari yang di tentukan dan masih banyak karyawan yang datang sudah lewat jam peraturan yang sudah di atur oleh perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh antara Kedisiplinan Terhadap Kinerja pada Pegawai?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Kinerja pada Pegawai?

3. Apakah Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

1.4 Tujuan Dan Manfaat

Tujuan

- a) Untuk mengetahui tingkat proses Kedisiplinan pada Pegawai BPPW Sulut
- b) Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Pegawai di lingkungan BPPW Sulut
- c) Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian BPPW Sulut

Manfaat Penelitian

- a) Bagi Penulis
Penelitian ini akan memperluas wawasan serta meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penulis. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah ilmiah dan memperdalam pemahaman mengenai kedisiplinan, motivasi, dan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b) Bagi Pihak Akademik
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pustaka dan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi, dan kinerja.
- c) Bagi Pihak Perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi yang berguna serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah terkait sistem kedisiplinan, motivasi, dan kinerja di kementerian BPPW Sulut.