

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN
NON VERTIKAL TERTENTU (SNVT) PELAKSANAAN
JARINGAN PEMANFAATAN AIR
POMPENGAN JENEBERANG
PROV. SUL-SEL**

SKRIPSI

OLEH

SYAMSINAH

105720504714



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel".

Nama Mahasiswa : Syamsinah

No Stambuk/NIM : 105720504714

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018..


Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN: 0902025701



Ismail Rasulong, SE., MM
NIDN: 0905107302

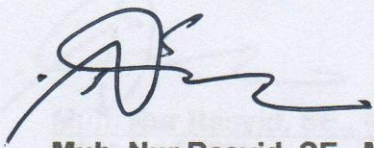
Diketahui :

Dekan,

Ketua,

Jurusan Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Syamsinah, Nim : 105720504714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. A Ifayani Haanurat, MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. M Hidayat, SE., MM (.....)
4. Aulia, S.IP., M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SYAMSINAH

Stambuk : 105720504714

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Satuan Non Vertikal

Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air

Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel."

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Syamsinah

Diketahui Oleh :

Ketua,

Jurusan Manajemen

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

MOTTO HIDUP

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah Engkau berharap”.

(Q.S. Al-Insyirah,6-8)

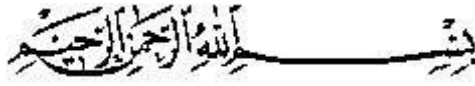
“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh Keikhlasan dan menyelesaikan dengan penuh Kebahagiaan”

(Penulis)

“Jangan ingat lelahnya Belajar , tapi ingat buah manisnya yang bisa dipetik ketika sukses”

(Penulis)

PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemurahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih kepada:

1. Keluarga besarku

Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini telah diberikan tanpa henti. Terimah kasih juga kepada Kakak saya, teman-teman dekatku serta semua keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat selama ini.

2. Almamaterku, Universitas Muhammadiyah Makassar.

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel”. Tak lupa pula, penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya proposal ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Dr. H.Abd Rahman Rahim, SE.,MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Muh. Nur Rasyid, SE., MM
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.selaku Pembimbing I dan Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan isi skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan buat Ibu Syathini Indrayani, SE,M.Si selaku Penasehat Akademik.
6. Untuk ayahanda dan ibunda tercinta , yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang, doa yang tulus dan dukungannya baik moril maupun materil yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
7. Untuk seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan pendidikanku.
8. Terima kasih buat kepala Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Prov Sul-Sel yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
9. Kepada Sahabat-sahabat tersayangku wanti ,uppa ,rani ,susi, fit, asty,ifa dan teman sekelas meryam yang sudah membantu selama penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman yang telah memberikan semangat, dukungan, inspirasi, kesabaran serta kasih sayangnya

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Kaerat, Wassalamu Alaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, Juli 2018

SYAMSINAH

ABSTRAK

Syamsinah, 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Dr. H. Mahmud Nuhung, MA selaku pembimbing I dan Ismail Rasulong, SE, MM selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (Variabel X1) dan Disiplin Kerja (Variabel X2) terhadap Peningkatan kinerja pegawai (Variabel Y) pada Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Sumber data didapat dari Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dari hasil pengujian dengan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan dari hasil uji T diperoleh t hitung $< t$ tabel yaitu $1,631 < 1,674$ sedangkan dari hasil uji F diperoleh f hitung $> f$ tabel yaitu $9,399 > 3,18$ signifikan $0,00$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

Kata Kunci : *Motivasi dan disiplin Kerja, peningkatan kinerja pegawai*

ABSTRACT

Syamsinah, 2018. Influence of motivation and work discipline on improving employee performance in the office SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Thesis study program of the faculty of economics and business management of Muhammadiyah University of Makassar supervised by Dr. H. Mahmud Nuhung, MA as mentor I and Ismail Rasulong, SE.,MM as mentor II.

This study aims to determine how much influence motivation (variable X1) and work discipline (variable X2) on improving employee performance (variable Y) on Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Data source is obtained from the office Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. The analysis used is multiple regression analysis. From the result of testing with multiple regression analysis shows that motivation does not have a significant effect on improving employee performance. While work discipline has a significant effect on improving employee performance. And from the results of the T test, it is obtained t count $<$ t the table is $1,631 < 1,674$. Whereas from the results of the test F obtained from f count $>$ f table that is $9,399 > 3,18$ significant $0,00$. Based on the results of this study it can be concluded that motivation and work discipline affect the improvement of employee performance in the office Satuan Non Vertikal Tertentu Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

Key words : Motivation and work discipline, employee performance improvement

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	7
1. Konsep Manajemen.....	7
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
3. Motivasi.....	13
4. Disiplin Kerja	19
5. Kinerja Pegawai.....	22
B. Tinjauan Empiris	26
C. Penelitian Terdahulu	29

D. Kerangka Konsep.....	30
E. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Defenisi Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Tehnik Pengumpulan Data	34
F. Sumber Data.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENEITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
1.. Sejarah umum SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.....	39
2.. Visi dan Misi Organisasi	40
3.. Struktur Organisasi.....	41
4.. Job Decriptions	42
B. Hasil penelitian	50
1. Analisis Karakteristik Responden.....	50
a. Jenis Kelamin	50
b. Umur.....	51
c. Jenjang Pendidikan.....	52
d. Jabatan.....	53
2. Analisis Responden Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja	
3. Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.....	54

a. Analisis Responden Terhadap Motivasi.....	54
b. Analisis Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	55
c. Analisis Hasil Jawaban Responden Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai.....	57
C. Analisis Data	58
1. Uji Kualitas Data	58
a. Uji validitas data.....	59
b. Uji reliabilitas data.....	60
2. Uji Hipotesis.....	60
a. Asumsi klasik	60
b. Analisis regresi linier berganda	62
c. Uji t	65
d. Uji f	66
D. Pembahasan Hasil Penelitian	67
 BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	70
B. Saran.....	71
Daftar Pustaka	73
Lampiran	75

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.2	Responden berdasarkan umur	51
Tabel 4.3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan	52
Tabel 4.4	Reponden berdasarkan Jabatan	53
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden untuk Motivasi	54
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden untuk Disiplin Kerja	55
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden untuk Peningkatan kinerja Pegawai	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel X	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Y	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas	60
Tabel 4.11	Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Berganda	63
Tabel 4.13	Koefisien determinasi model Summary	66

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	30
Gambar 4.1	Struktur organisasi SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel	41
Gambar 4.2	Uji normalitas	61
Gambar 4.3	Uji heteroskedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting, baik dalam organisasi, swasta, sosial, maupun pemerintahan. Segala proses dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, mulai dari pengambilan keputusan, proses implementasi keputusan sampai pada tahap proses evaluasi, semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).

Salah satu hal terpenting untuk mencapai terlaksananya kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai di setiap unit organisasi. Hal ini merupakan permasalahan sekaligus tantangan utama yang harus dihadapi para menejer dan setiap pegawai, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik jangka panjang maupun jangka pendek sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas setiap pegawai.

Kunci dari seluruh upaya peningkatan produktivitas tergantung pada strategi pembinaan faktor sumber daya manusia yang ditempuh oleh setiap

perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi maupun instansi-instansi lainnya, khususnya dalam pemberian motivasi kerja dan di dukung dengan kedisiplinan kerja pada setiap pegawai. Motivasi itu sendiri merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tak jarang dijumpai seorang karyawan tidak memiliki kinerja yang memuaskan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini terjadi karena berbagai faktor, Antara lain kondisi dan lingkungan kerja yang kurang memungkinkan, kurangnya prestasi karyawan dalam bekerja, dan kurangnya kemauan untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motivasi yang dimiliki.

Motivasi merupakan salah satu bentuk pembinaan bagi pegawai demi terwujudnya tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu peningkatan motivasi kerja terhadap para pegawai pada suatu organisasi atau instansi perlu diperhatikan lebih jauh agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai.

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

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sutrisno (2010:87). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Siagian (2008 : 305) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja pegawai yang masih terdapat pegawai yang tidak disiplin salah satunya yaitu datang tidak tepat waktu.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong

pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dan mendorong pegawainya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi pegawai.

Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui Motivasi, Disiplin kerja dan kinerja para pegawai, penelitian ini juga dapat diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung kinerja di SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

Kantor SNVT Pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang prov. Sul-Sel merupakan kantor Badan Usaha Milik Negara dimana terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terpadu dalam mencapai tujuan kantor. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai. Sejenak kita berfikir, alangkah ruginya sebuah kantor atau perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Berdasarkan uraian diatas penulis memilih judul penelitian ***“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenaga kerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menggunakan sebagai latihan dan penerapan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam menganalisis masalah sistem pengendalian bahan baku guna mencapai target produksi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturannya berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *men, money, method materials, mechine dan market* yang disingkat 6 M.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karna manajemen merupakan “alat” dan “wadah” tempat untuk mengatur 6 M dan semua aktifitas proses perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun manajemen hanya merupakan alat saja, tetapi harus diatur sebaik-baiknya karna jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini, penulis mengutip beberapa defenisi sebagai berikut :Menurut GR. Terry yang dikutip dari Kartono (2008:168) menyatakan bahwa : Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan

dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas bakat-bakat dan penggunaan sumber daya manusia.

Kemudian menurut Malayu (2014:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan pengarahannya pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karna fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pengguna mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli:

Menurut Rivai (2008:1) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2007:2) menyatakan bahwa :Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rachmawati (2008:3).

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah,2009:11).

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

a. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang mememuaskan. Menurut Hasibuan (2014:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu:

1) Fungsi-fungsi manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawai. Program pegawai meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat

untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi-fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karna mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas

karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

3. Motivasi

a. Pengertian

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karna

perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan:2012:141).

Motivasi menurut Abraham Maslow dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta dipokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tantangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil resiko sedang. Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya dengan nasib baik dalam mencapai sesuatu, karna segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Mereka menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang, dan realistis. Mereka percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Mereka tidak terlalu mengharapkan, bantuan orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya, melainkan yakin atas kemampuannya sendiri. Kalaupun membutuhkan bantuan orang lain, namun memperoleh bantuan dari orang yang mempunyai hubungan dengan pekerjaannya.
- 2) Kebutuhan berkuasa (*power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain. Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya, orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi di mana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan pengendalian sarana untuk memengaruhi orang lain dalam organisasi. Mereka suka

berada dalam posisi ke dalam memberikan sarana dan pendapat, serta menjadikan orang lain sebagai alat dalam mencapai tujuan organisasi.

- 3) Kebutuhan beralifiasi (*affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima. Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karna ditolak oleh suatu kelompok sosial. Tujuan utama dari orang dengan motivasi berafiliasi adalah memperoleh persahabatan dengan rekannya dalam organisasi, lebih menyukai situasi kooperatif daripada persaingan, dan sangat menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. Bagi orang yang didominasi oleh motif ini disenangi oleh pimpinan dan rekan sekerja, dan umumnya orang demikian tidak terlalu mementingkan prestasi dalam organisasi melainkan lebih mementingkan persahabatan.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karna setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka

mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memotivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Pegawai tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Untuk mengetahui apakah seseorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda-tanda memotivasi baik adalah:

- a) Bersikap positif terhadap pekerjaannya
- b) Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik.
- c) Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi.
- d) Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil selalu berfikir positif dari suatu kejadian.

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

- a) Tidak bersedia bekerja sama
- b) Tidak mau menjadi sukarelawan
- c) Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
- d) Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja

- e) Tidak menepati tenggat waktu tugas
- f) Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
- g) Selalu mengeluh tentang hal sepele dan saling menyalakan
- h) Tidak mematuhi peraturan

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penuntunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi.

b. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012), yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

c. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan secara kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi tak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin Berasal dari kata *disciple* yang berarti belajar. Menurut Sutrisno (2010:87), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Siagian (2013 : 305) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaansi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan

yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya (Hasibuan, 2009:193).

Teori yang lain dikemukakan oleh Moenir (2009), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Menurut Moenir (2009) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

- 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem

daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

b. Jenis-jenis Disiplin

Terdapat dua jenis disiplin yaitu :

- 1) *Self Imposed Discipline*, merupakan disiplin atas dasar kerelaan yang timbul dari diri sendiri karena merasa menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Discipline*, merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 292) tujuan disiplin kerja antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada

pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya..

- 3) Pegawai dapat memberikan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Di berbagai media massa istilah kinerja telah populer digunakan namun definisi dan pengertian kinerja belum tercantum dalam kamus besar bahasa Indonesia. Menurut Hasibuan (2005: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau

program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Tanjung, 2003: 203).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (capacity to perform) terdiri dari :

- a) Kerasteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain
- b) Kerasteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- c) Kerasteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut sikap dan kepribadian.

2) Kemampuan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, Hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Missal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi, kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hal yang mutlak diperlukan sedangkan kemauan merupakan sesuatu yang ada didalam diri pegawai sendiri yang dapat dikembangkan.

c. Penilaian kinerja pegawai

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis,2012)

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis

berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

- 1) Penggunaan administratif antara lain:
 - a) Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan pegawai
 - b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
- 2) Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - b) Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai
 - c) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - d) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

d. Indikator kinerja karyawan

Ivancevich et al (2007) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

B. Tinjauan Empiris

1. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan

motivasi. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan

hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

3. Pengaruh melaksanakan pekerjaan terhadap luasnya pengetahuan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Sedangkan luasnya pengetahuan adalah berbagai gejala yang di temui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal, kemampuan dan keahlian pekerja. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri tri mandiri cabang singaraja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang di kemukakan oleh Usman (2011: 489), bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka semakin tinggi pula pengetahuan seorang pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pekerjaan terhadap luasnya pengetahuan begitupun sebaliknya terdapat pengaruh antara luasnya pengetahuan terhadap peningkatan pekerjaan.

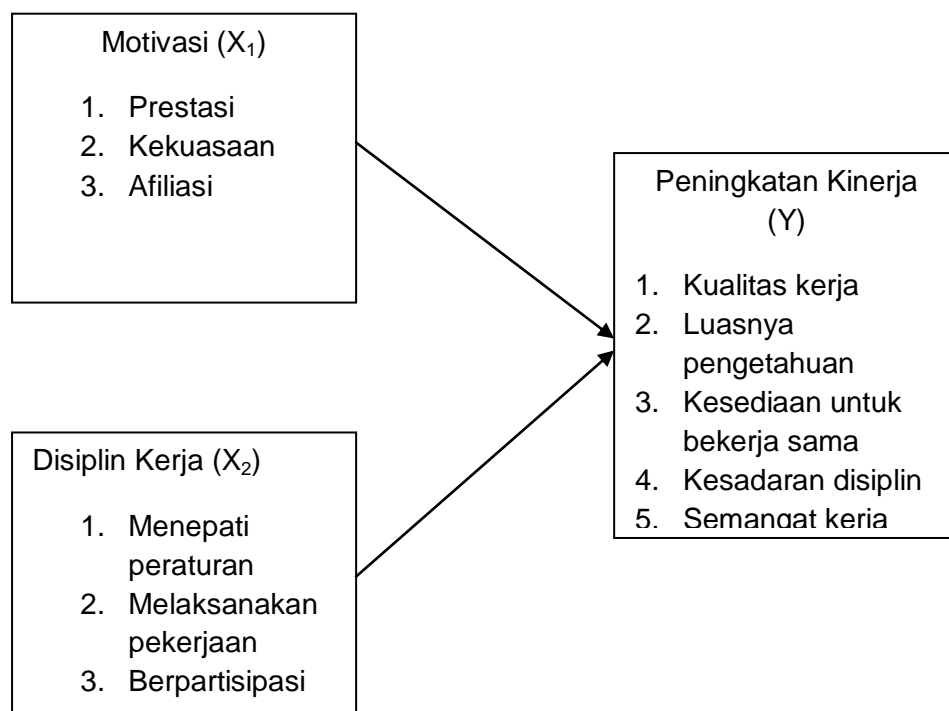
C. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”, disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.

D. Kerangka Konsep

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1

Kerangka Konsep

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompegan Jeneberang Prov. Sul-Sel
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompegan Jeneberang Prov. Sul-Sel

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian Kuantitatif, penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, penelitian ini menggunakan dan mengembangkan model matematis, berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis keterangan mengenai hal-hal apa saja yang ingin diketahui.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis memilih kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompegan Jeneberang Prov. Sul-Sel yang terletak di Jl. Monumen Emmy Saellan sebagai tempat penelitian. Sedangkan waktu dilaksanakan sesuai jadwal 2 (dua) bulan, penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan pada bulan April sampai Mei 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel-variabel independen disini adalah motivasi (X_1) dan disiplin kerja pegawai (X_2).

2. Variabel dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Variabel dependen (Y) disini adalah kinerja pegawai.

Untuk menghindari terjadinya kerancuan dalam menafsirkan variabel yang diteliti, dibawah ini akan dijelaskan pengertian variabel secara

operasional. Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Motivasi (X_1) yaitu suatu proses untuk menumbuhkan semangat yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal.
- b. Disiplin Kerja (X_2) yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.
- c. Kinerja (Y) dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, dalam arti bahwa hasil kerja tersebut dapat dibandingkan dengan standar atau patokan baku yang telah ditentukan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010 :80). Populasi dalam penelitian pada pegawai kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel yang berjumlah 124 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat prestasi toleransi ketidaktelitian.

Penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi ketidaktelitian sebesar 10%

Dengan menerapkan rumus Slovin maka diperoleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Nxe^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{124}{2,24}$$

$$n = 55,8$$

$$n = 56$$

Jadi jumlah sampel yang didapat berdasarkan perhitungan diatas adalah 56 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan instrumen penelitian dapat mengukur hal-hal yang harus diukur, dengan angka menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap item pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari alat ukur validitas tersebut dan menitik beratkan perhitungan pada pencapaian validitas ini.

Pengujian data dengan uji validitas ini dilakukan dengan langkah mengkorelasikan antara skor yang telah diperoleh untuk masing-masing pertanyaan (kuesioner) terhadap responden dengan skor total.

Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel. Maka metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

- a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti

- b. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Penelitian Kepustakaan (Dokumentasi)

Cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan. adapun data-data yang didapat antara lain adalah sejarah perkembangan kantor, struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang karyawan serta studi pustaka dan sumber dari internet.

F. Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan langsung pada kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel mengadakan

wawancara dengan pegawai dan membagikan kuisisioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

2. Data sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada di perusahaan, dari hasil penelitian di perpustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian yang formulasinya sebagai berikut :

$$\text{Rumus} \quad : \quad Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin kerja pegawai

$b_1 X_2$ = koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel.

1. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji T)

Dengan menggunakan Uji Parsial (Uji T) yaitu menentukan ada tidaknya dampak motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas terhadap peningkatan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu :

$H_0 : \rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara peningkatan kinerja pegawai dan peranan motivasi dan disiplin kerja

$H_1 : \rho \geq 0$ terdapat dampak positif antara peningkatan kinerja pegawai dan peranan motivasi dan disiplin kerja.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dilakukan tes signifikan terhadap r dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiono, 2009 : 184)}$$

Dimana :

T = probabilitas

r = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = jumlah periode

untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas. Dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu social yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan permintaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima /terdapat pengaruh
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan , berarti H_1 ditolak/tidak terdapat pengaruh. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji model regresi berganda tersebut, antara lain mencakup pengaruh secara parsial (signifikan), dan pengaruh bersama-sama/simultan (Uji F) dari variabel terikat dengan variabel bebas.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 : secara bersama-sama (simultan) variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_a : secara bersama-sama (simultan) variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi (*level of significant*) 5% membandingkan nilai probabilitas (P) dengan $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. Dan membandingkan nilai probabilitas dengan menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis.

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $p < 0.05$
- 2) H_a ditolak dan H_0 diterima, jika $p > 0,05$

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Prov. Sul-Sel adalah suatu cabang dari Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang merupakan bagian dari direktorat Jenderal Sumber Daya Air yang dibentuk berdasarkan keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/1616/M.Pan/6/2006 tanggal 28 Juni 2006 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknik (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air dan Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum dan Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/2427/M.Pan/6/2006 tanggal 13 oktober 2006 tentang perubahan surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/1616/M.Pan/6/2006 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknis (UPT).

Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum Nomor : 38/KPTS/M/2009 tanggal 15 Januari tentang pembebasan dan penangkatan pejabat pimpinan eselon II. B pada Balai Besar di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum dan keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 08/KPTS/M/2010 tanggal 04 Januari 2010 tentang pengangkatan dan penanggung jawab program, Pelaksana Program, Kepala Satuan Kerja/Kuasa Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Barang, Pejabat yang melakukan pemungutan penerimaan Negara , Pejabat Pembuat Komitmen, Pejabat yang melakukan pengujian dan perintah pembayaran , Bendahara

penerimaan dan Bendahara pengeluaran di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Departemen Pekerjaan Umum Tahun Anggaran 2010.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Terwujudnya kemanfaatan SDA yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat

b. Misi

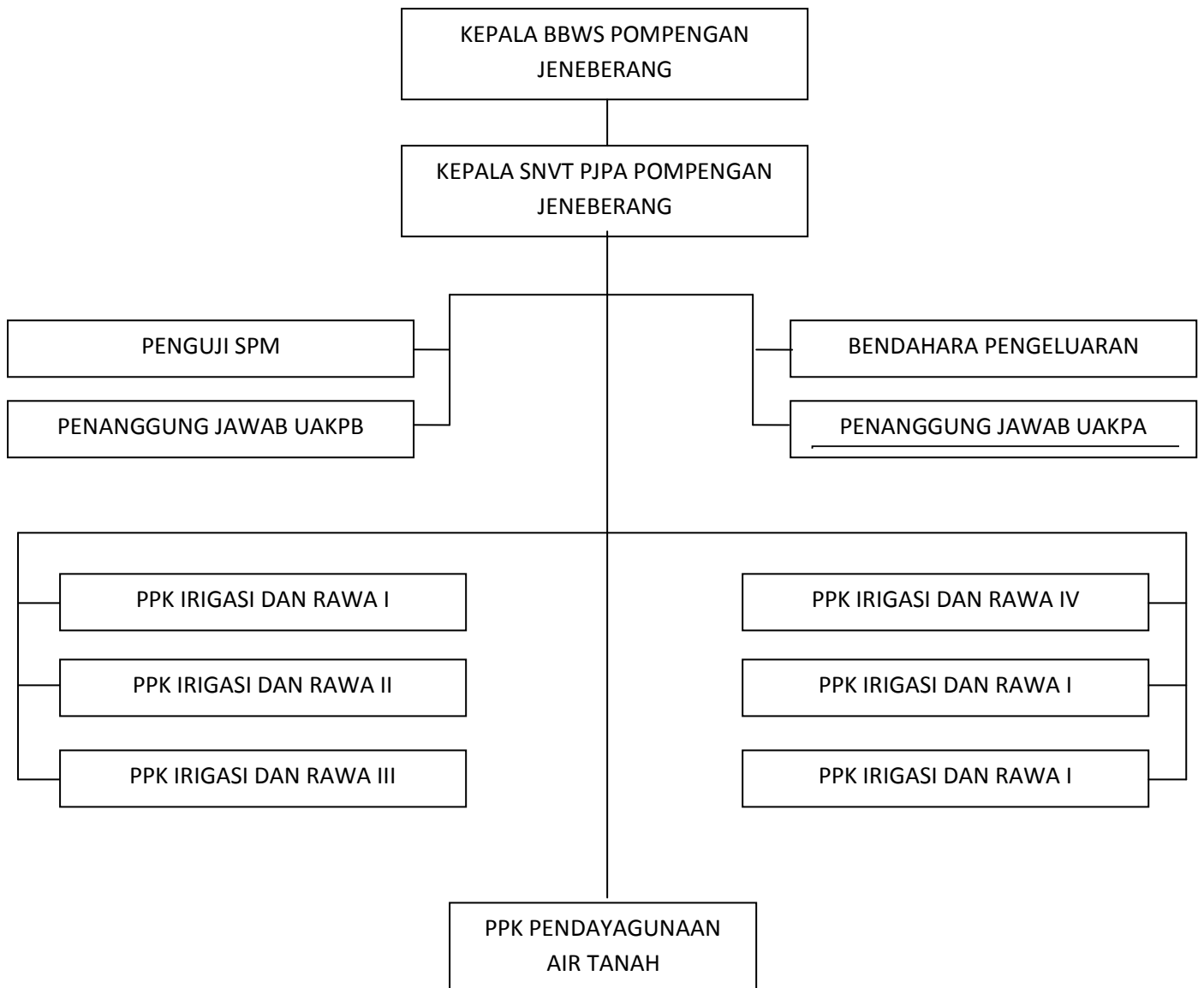
- 1) Konservasi SDA yang berkelanjutan
- 2) Pendayagunaan SDA yang adil untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat yang memenuhi kualitas dan kuantitas
- 3) Penegndalian Daya Rusak Air
- 4) Pemberdayaan dan Peningkatan peran masyarakat, swasta dan Pemerintah dalam pengelolaan dan pembangunan Sumber Daya Air
- 5) Peningkatan keterbukaan dan ketersediaan data serta informasi .

3. Struktur Organisasi

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

SNVT PELAKSANAAN JARINGAN PEMANFAATAN AIR POMPENGAN

JENEBERANG PROV. SUL-SEL



Gambar 4.1

Struktur Organisasi SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air

Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel

4. Job Description

a. Kepala BBWS Pompengan Jeneberang / SNVT PJPA Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

1) Tugas Kepala Satker

- a) Melaksanakan seluruh tugas Satuan Kerja terutama pelaksanaan rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam Daftar Isian Pelaksana Anggaran (DIPA)
- b) Memimpin pelaksanaan seluruh rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam DIPA
- c) Memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk kepada pejabat inti Satuan Kerja dibawahnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran yang telah ditetapkan
- d) Mengukuhkan Surat Keputusan dan Penugasan yang ditetapkan/dikeluarkan oleh Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang
- e) Melaporkan kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang sebelum penetapan pemenang penyedia barang/jasa
- f) Melaporkan seluruh kegiatan yang akan/sedang/selesai dilaksanakan kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang, sesuai aturan yang berlaku
- g) Melaporkan setiap terjadinya kerugian Negara menurut bentuk dan cara yang ditetapkan, tepat pada waktunya kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang

h) Koordinasi dengan pejabat inti Balai Besar Wilayah Pompeangan Jeneberang sesuai bidang masing-masing dalam pelaksanaan prakontrak dan kontrak.

2) Tanggung jawab

a) Bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan kegiatan/rencana kerja yang tertuang dalam DIPA

b) Bertanggung jawab atas semua penerimaan/pengeluaran Satuan Kerja yang membebani APBN

c) Bertanggung jawab atas kebenaran material setup Perintah Kerja/Kontrak yang ditandatanganinya serta akibat yang timbul dari Perintah Kerja/Kontrak tersebut

d) Bertanggung jawab terhadap realisasi keuangan dan pencapaian keluaran/output yang telah ditetapkan

e) Bertanggung jawab atas piñatausahaan dan pelaporan barang milik Negara dan anggaran serta tertib pengadaan barang/jasa yang dialokasikan kepada Satker yang dipimpinnya sesuai peraturan yang berlaku

f) Bertanggung jawab kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompeangan Jeneberang.

b. Penguji SPM (Surat Perintah Membayar)

1) Tugas

a) Menerima berkas SPP yang disampaikan oleh Pejabat Pembuat Komitmen.

- b) Memeriksa kelengkapan berkas SPP, mengisi Check-list kelengkapan berkas SPP Dan mencatat dalam buku pengawasan penerimaan SPP
- c) Memeriksa secara rinci keabsahan dokumen pendukung SPP sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d) Memeriksa ketersediaan pagu anggaran dalam DIPA untuk memperoleh keyakinan bahwa tagihan tidak melampaui batas pagu anggaran
- e) Memeriksa kebenaran atas hak tagihan yang mengangkut :
 - Pihak yang ditunjuk untuk menerima pembayaran (nama/orang/perusahaan/alamat/no.rekening dan nama bank dll)
 - Nilai tagihan yang harus dibayar (kesesuaian dan/atau kelayakannya dengan prestasi kerja yang dicapai sesuai spesifikasi teknis yang tercantum dalam kontrak)
 - Jadwal waktu pembayaran (kesesuaian dengan jadwal penarikan dana yang tercantum dalam DIPA serta ketepatan terhadap jadwal waktu pembayaran guna meyakinkan tagihan yang harus dibayarkan belum kadaluarsa)
- f) Memeriksa pencapaian tujuan dan/atau sasaran kegiatan sesuai dengan indicator kinerja yang tercantum dalam DIPA berkenaan dan/atau spesifikasi teknis yang telah ditetapkan dalam kontrak

- g) Menandatangani dan menerbitkan SPM
 - h) Menyampaikan SPM yang telah ditandatangani ke KPPN terkait
 - i) Menyusun laporan seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai DIPA dan menyampaikan kepada Satuan Kerja
 - j) Menyelenggarakan tata kearsipan yang bersangkutan dengan buku-bukti asli pembayaran.
- 2) Tanggung Jawab
- a) Bertanggung jawab secara administrative terhadap hasil pengujian, meliputi: aspek hukum, peraturan perundang-undangan dan tujuan pengeluaran
 - b) Bertanggung Jawab kepada Kepala Satuan Kerja.
- c. Penanggung Jawab UAKPB (Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Barang)
- 1) Tugas
- a) Menyusun laporan Barang Milik Negara (BMN) Dan Laporan Kondisi Barang (LKB) satuan kerja sesuai dengan sistem Akuntansi Instansi (SAI) yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan
 - b) Menyampaikan laporan BMN dan LKB beserta arsip data computer secara tepat waktu kepada Unit Pembantu Pengguna Barang Wilayah (UAPPB-W) dan Kasubag Umum untuk laporan lengkap Balai

- c) Menyampaikan laporan BMN dan laporan LKB kepada Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Barang Eselon I (UAPPB-EI) beserta arsip data komputernya.
- 2) Tanggung Jawab
- a) Bertanggung jawab atas kebenaran materi laporan Barang Milik Negara dan Laporan Kondisi Barang sesuai standar akuntansi Pemerintah
 - b) Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.
- d. Bendahara Pengeluaran
- 1) Tugas
- a) Menyelenggarakan pembukuan seluruh transaksi keuangan yang dilaksanakan Satuan Kerja pada Buku Kas Umum (BKU), buku pembantu, buku tambahan, serta buku-buku lainnya
 - b) Menyiapkan rincian jumlah pengajuan Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan (SPP-UP), Surat Permintaan Pembayaran Tambahan Uang Persediaan (SPP-GUP), Surat Permintaan Ganti Uang Persediaan (SPP-GUP) serta dokumen-dokumen pendukung lainnya
 - c) Menandatangani SPP-UP yang diajukan oleh Pejabat Pembuat Komitmen dan selanjutnya menyampaikan kepada Pejabat yang melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran
 - d) Menandatangani Surat Perintah Pembayaran Langsung (SPP-LS) yang pembayarannya melalui rekening Bendahara Pengeluaran

- e) Melakukan pengamanan kas serta surat-surat berharga lainnya yang berada dalam pengurusannya (brankas) untuk menghindari terjadinya kerugian Negara
 - f) Menguji kebenaran tagihan pembayaran Uang Persediaan meliputi kesesuaian dengan MAK, DIPA dan peraturan keuangan yang berlaku, sebelum dilakukan pembayaran
 - g) Melakukan pembayaran melalui uang persediaan atas persetujuan Pejabat Pembuat Komitmen untuk belanja Barang Operasional, belanja jasa, belanja pemeliharaan, belanja perjalanan, belanja lain-lain
 - h) Wajib menolak perintah bayar dari Pejabat Pembuat Komitmen apabila persyaratan pembayaran tidak terpenuhi
 - i) Menerima dan menyetor ke Kas Negara atas pajak dan penerimaan lainnya yang dipungut serta melaporkannya menurut bentuk/cara yang telah ditetapkan, tepat pada waktunya kepada masing-masing instansi yang terkait
 - j) Menyelenggarakan tata kearsipan yang bersangkutan dengan bukti-bukti pembukuan.
- 2) Tanggung Jawab
- a) Bertanggung jawab atas pengelolaan uang persediaan
 - b) Bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Negara yang berada dalam pengurusannya
 - c) Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.
- e. Penanggung Jawab UAKPA (Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran)

1) Tugas

- a) Menyusun Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca Satuan Kerja sesuai dengan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan, selanjutnya diserahkan kepada Kasubag Keuangan untuk dijadikan Laporan Balai
- b) Melakukan rekonsiliasi penerimaan dan pengeluaran dengan KPPN terkait
- c) Menyampaikan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca kepada Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Wilayah (UAPPAW) beserta arsip data computer (ADK) secara tepat waktu
- d) Menyampaikan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca kepada Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Eselon I (UAPPA-EI) Beserta arsip data computer (ADK) secara tepat waktu.

2) Tanggung Jawab

- a) Bertanggung jawab atas kebenaran materi laporan realisasi anggaran dan Neraca sesuai standar Akuntansi Pemerintah
- b) Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.

f. PPK Irigasi Dan Rawa

1) Tugas

- a) Pembantu Pejabat Penerbit SPM
- b) Melaksanakan pengujian dokumen dan penerimaan SPP
- c) Menyiapkan / melaksanakan pelaporan

d) Melaksanakan tugas-tugas penerbitan SPM

e) Pembantu bendahara pengeluaran :

- Melaksanakan pembukuan pada Buku Kas Umum (BKU)
- Membuat pelaporan

2) Tanggung Jawab

Bertanggung jawab kepada Pejabat Penerbit SPM

g. PPK Pendayagunaan Air Tanah

Untuk menjalankan tugas pokok di atas fungsi Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang/SNVT Pelaksanaan Jarinagn Pemanfaatan Air Pompengan Prov. Sul-Sel adalah :

- 1) Penyusunan pola dan rencana pengelolaan Sumber Daya Air pada Wilayah Sungai
- 2) Penyusunan rencana dan pelaksanaan pengelolaan kawasan lindung Sumber Daya Air pada wilayah sungai-sungai
- 3) Pengelolaan Sumber Daya Air yang mengikuti konservasi Sumber Daya Air, pengembangan Sumber Daya Air, pendayagunaan Sumber Daya Air dan pengendalian Daya Rusak Air pada Wilayah Sungai
- 4) Penyiapan rekomendasi teknis dalam pemberian izin atas penyediaan, peruntukan, penggunaan dan Pengusahaan Sumber Daya Air pada Wilayah Sungai
- 5) Operasi dan pemeliharaan Sumber Daya Air pada Wilayah Sungai
- 6) Pengelolaan sistem hidrologi
- 7) Penyelenggaraan data dan informasi Sumber Daya Air

- 8) Fasilitasi kegiatan tim koordinasi Pengelolaan Sumber Daya Air pada Wilayah Sungai
- 9) Pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan Sumber Daya Air
- 10) Pelaksanaan ketatausahaan SNVTPelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Prov. Sul-Sel cabang dari Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar koesioner di SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul- Sel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Karakteristik responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, pendidikan terakhir umur dan jabatan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
laki-laki	44	78,6%
Perempuan	12	21,4%
Total	56	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi koesioner lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 78,6%, sedangkan sisanya sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

Umur		
Umur	Frekuensi	Persentase %
20-29	19	33,9%
30-39	25	44,6%
40-49	11	19,6%
50-59	1	1,8%
Total	56	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan umur pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-29 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 44,6%, responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%. Dan responden yang berumur 50-59 tahun 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul- Sel berumur 30-39 tahun.

c. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir		
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA	22	39,3%
S1	31	55,4%
S2	3	5,4%
Total	56	100,%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar 55,4%, Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir Pegawai pada Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Kebanyakan lulusan S1.

d. Jabatan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan		
Jabatan	Frekuensi	Persentase %
PEGAWAI	52	92,9%
PIMPINAN	4	7,1%
Total	56	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa jabatan responden yang bekerja sebagai pegawai berjumlah sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 92,9% sedangkan responden yang menjabat sebagai pimpinan sebanyak 4 orang dengan persentase 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kerja pada Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. kebanyakan seorang pegawai.

2. Analisis Responden Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

a. Analisis Responden terhadap motivasi

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Untuk Motivasi

Pernyataan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	30	53,6	26	46,4	-	-	-	-	3,5357
2	X1.2	22	39,3	34	60,7	-	-	-	-	3,3929
3	X1.3	29	51,8	26	46,4	1	1,8	-	-	3,5000
4	X1.4	10	17,9	43	76,8	3	5,4	-	-	3,1250
5	X1.5	25	44,6	31	55,4	-	-	-	-	3,4464
6	X1.6	19	33,9	36	64,3	1	1,8	-	-	3,3214

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil jawaban responden untuk respon Motivasi pada tabel 4.5 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 53,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,4%. Pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 29,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 60,7%. Pada pernyataan III jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 51,8%, yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,4 % dan yang menjawab kurang setuju ad 1 orang dengan persentase sebanyak

1,8%. Pada pernyataan IV jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 17,19%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 76,8% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%. Pada pernyataan V jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 44,6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 55,4%. Pada pernyataan VI jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, yang menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 64,3% dan yang menjawab kurang setuju ada 1 orang dengan persentase 1,8%.

b. Analisis Hasil Jawaban Responden Untuk Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Untuk Disiplin Kerja

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	4	7,1%	30	53,6%	19	33,9%	3	5,4	2,6250
2	X2.2	12	21,4%	38	67,9%	6	10,7%	-	-	3.1071
3	X2.3	19	33,9%	32	57,1%	4	7,1%	1	1,8	3,2321
4	X2.4	17	30,4%	33	58,9%	5	8,9%	1	1,8	3,1786
5	X2.4	2	3,6%	44	78,6%	10	17,9%	-	-	2,8571
6	X2.6	19	33,9%	37	66,1%	-	-	-	-	3,3393

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil jawaban responden untuk respon Disiplin kerja pada tabel 4.6 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1% dan yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 56,6%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%, yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 67,9% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%. Pada pernyataan III jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, yang menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase sebesar 51,7 % yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1% dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase sebanyak 1,8%. Pada pernyataan IV jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,4%, yang menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase sebesar 58,9% yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9% dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 1,8%. Pada pernyataan V jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 78,6% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 17,9%. Pada pernyataan

VI jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, yang menjawab setuju sebanyak 37 dengan persentase sebesar 66,1%.

c. Hasil Jawaban Responden Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Y1	27	48,2%	25	44,6%	4	7,1%	-	-	3,4107
2 Y2	29	51,8%	23	41,1%	4	7,1%	-	-	3,4464
3 Y3	20	35,7%	36	64,3%	-	-	-	-	3,3571
4 Y4	13	23,2%	43	76,8%	-	-	-	-	3,2321
5 Y5	10	17,9%	41	73,2%	5	8,9%	-	-	3,0893
6 Y6	11	19,6%	44	78,6%	1	1,8%	-	-	3,1786

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil jawaban responden untuk respon peningkatan kinerja pegawai pada tabel 4.7 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 48,2% dan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 44,6% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 51,8%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4

orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan III jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,7% dan yang menjawab setuju sebanyak 36 dengan persentase sebesar 64,3%. Pada pernyataan IV jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23,2%, dan yang menjawab setuju sebanyak 43 dengan persentase sebesar 76,8. Pada pernyataan V jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 17,9%, yang menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase sebesar 73,2% dan yang menjawab kurang setuju ada 5 orang dengan persentase sebesar 8,9%. Pada pernyataan VI jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%, yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 78,6% dan yang menjawab kurang setuju ada 1 orang dengan persentase 1,8%.

C. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian, dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena

itu akan disajikan uji validitas untuk variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel kinerja setelah Diklat yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel X

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
X1.1	0,481	0,265	Valid
X1.2	0,511	0,265	Valid
X1.3	0,314	0,265	Valid
X1.4	0,481	0,265	Valid
X1.5	0,366	0,265	Valid
X1.6	0,505	0,265	Valid
X2.1	0,669	0,265	Valid
X2.2	0,528	0,265	Valid
X2.3	0,547	0,265	Valid
X2.4	0,641	0,265	Valid
X2.5	0,312	0,265	Valid
X2.6	0,310	0,265	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Y

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
Y1.1	0,499	0,265	Valid
Y1.2	0,670	0,265	Valid
Y2.3	0,517	0,265	Valid
Y2.4	0,457	0,265	Valid
Y2.5	0,410	0,265	Valid
Y2.6	0,330	0,265	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel .

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) $>0,56$.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,620	18

Sumber: SPSS 22

Dari hasil olah data dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,620. Nilai ini lebih besar dari 0,56. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen Motivasi dan Disiplin Kerja serta variabel dependen Peningkatan kinerja pegawai.

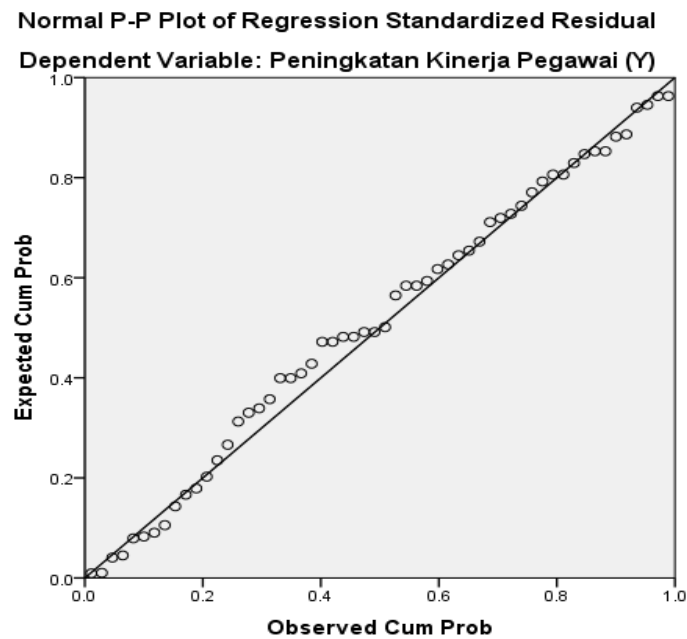
2. Uji Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah asumsi klasik Atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data



Gambar 4.2

Uji normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas.

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas

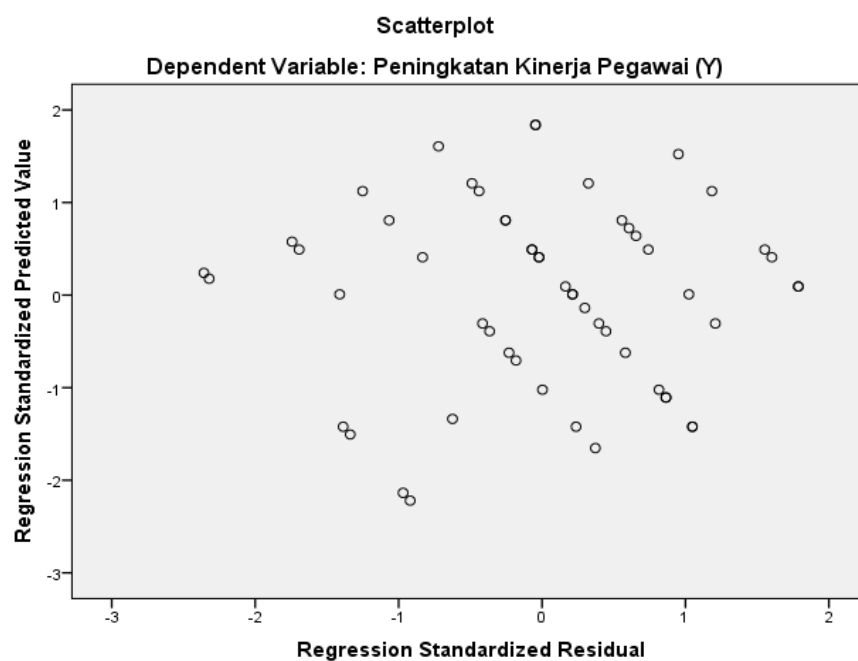
Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0.794	1.260	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.794	1.260	Bebas multikolinearitas

Sumber : diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa semua nilai VIF <10 ini berarti tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji ini terpenuhi.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier.



Gambar 4.3

Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa terjadi heterosdastisitas sebab ada pola yang jelas serta titik-titik tidak menyebar Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul- Sel. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin kerja pegawai

b₁X₂ = koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig
Motivasi	Peningkatan Kinerja	0,227	0,216	1,631	0,109
Disiplin Kerja		0,288	0,376	2,838	0,006
n = 56 R = 0,512 R Square = 0,262 F = 9,399		Sig = 0,000			

Sumber : SPSS 22

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier berganda pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul- Sel dilakukan analisis koefisien regresi berganda . Hasilnya adalah sebagai berikut :

Konstanta regresi : 9,787

Konstanta variabel motivasi : 0,227

Konstanta disiplin kerja : 0,288

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi berganda di atas, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 9,787 + 0,227 X1 + 0.288 X2$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 9,787 artinya peningkatan kinerja pegawai pada kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul- Sel. sebesar 9,787 satuan, dengan ini asumsi motivasi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan/tetap.
- 2) Nilai konstanta regresi motivasi (X1) 0,227 hasil ini membuktikan setiap terjadi peningkatan pada variabel Motivasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,227 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai konstanta regresi Disiplin Kerja (X2) 0,288 hasil ini membuktikan setiap terjadi peningkatan pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,288 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 56 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh T tabel sebesar 1,674. Dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau H_0 diterima.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 1,631. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,631 < 1,674$) signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,109$) maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,838 > 1,674$) signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,06$). maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima.

d. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat yang digunakan adalah 0,05 . Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F menurut tabel maka hipotesis alternative yang menyatakan bahwa ada yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila nilai Sig. F < 0,05 maka hipotesis diterima

Apabila nilai Sig. F > 0,05 maka hipotesis ditolak

Untuk analisisnya dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi Model Summary

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,533	2	14,267	9,399	,000 ^b
	Residual	80,449	53	1,518		
	Total	108,982	55			

a. Dependent Variable: PENINGKATAN_KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOTIVASI

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas di tunjukkan bahwa F hitung sebesar 9,399, Nilai F tabel untuk model regresi diatas adalah 3,18. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung (9,399) > F tabel (3,18). Dan pada uji F diatas didapatkan taraf signifikan 0,00 karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa

variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

D. Pembahasan Hasil penelitian

Motivasi dan disiplin kerja adalah upaya untuk menembangkan kinerja sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Motivasi dan disiplin kerja dalam organisasi memberikan manfaat yang besar bagi para pegawai. Salah satu manfaat yang didapat dari motivasi dan disiplin kerja ialah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Adanya motivasi dan disiplin kerja diharapkan kinerja pegawai akan meningkat atau menjadi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja sangat penting bagi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 9,787 + 0,227 X1 + 0.288 X2$

Yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja pegawai secara signifikan meningkat sebesar 2,27% (X1) dan 2,88 (X2) Jika motivasi dan disiplin kerja bagi pegawai pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Meningkat 2%

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 1,631. t hitung < t tabel (1,631 < 1,674) signifikansi t < 5% (0,000 < 0,109) maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja t hitung > t tabel (2,838 > 1,674) signifikansi t < 5% (0,000 <

0,006) maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji f diperoleh $f_{hitung} = 9,399 < f_{tabel} 3,18$ signifikansi taraf signifikan 0,00 karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu , terdapat hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ashari S (2016) dalam skripsi “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sul-Bar” Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan. Secara statistic motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan karena nilai siggnifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 (sig < 0,05). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan factor

yang berperan penting dan menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi pegawai baik pemberian motivasi, ketepatan waktu atau kedisiplinan yang akan semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti pemberian motivasi dan disiplin kerja ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi berganda membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis statistic untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan statistic statistik uji t motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan Disiplin disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji f diperoleh pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu :

1. Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kedisiplinan, dalam hal ini motivasi yang diberikan agar lebih dikembangkan, sehingga kemampuan pegawai dalam bekerja juga dapat ikut berkembang dan dapat lebih meningkatkan mutu dari SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.
2. SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel sebaiknya lebih memperhatikan lagi kedisiplinan pegawai agar dapat memiliki pegawai yang profesional, sehingga akan lebih mudah mencapai peningkatan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Dan juga untuk lebih memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga pegawai semangat dalam bekerja dan tercapainya tujuan perusahaan.
3. SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel selain memberikan motivasi dan disiplin kerja , sebaiknya pembentukan sikap dan perilaku juga diperhatikan sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010. *Motivation and personality*. Rajawali, Jakarta.
- Akbar ,A.A ., dan Sitohang, Sonang. 2011. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya*.Jurnal ekonomi. (online), Vol 4 No. 10 diakses 20 februari 2018
- Ashari S. Muhammad.2016. Jurnal Penelitian.*pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.PT.PLN (Persero) unit pelayanan transmisi Sul-Bar, (Online)..*diakses pada tanggal 17 juli*
- .Bohlarander dan Snell, 2010.*Pengertian sumber daya manusia*. (online), (<http://googlewelight.com>).Diakses pada 20 februari 2018.
- Dessler.2006, *Human Resourse Manajemen*.Edisi ketuju, cetakan kedua, *prehavlindo*.Jakarta, Indonesia
- Esa, W.K., dan Prawitasari,,D. 2012. *Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia diSemarang*.Jurnal jurusan manajemen Universitas Dian Nuswantoro. (online),diakses 21 februari 2018.
- Terry.GR.2008.Pengertian Manajemen. Bumi Aksara : Jakarta
- Handayani, Nur. 2011. *Pengaruh motivasi dan gaji terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Makassar*. Skripsi unismuh Makassar.
- Hasibuan,2012.*Manajemen sumber daya manusia (online)* ([https://.repository.widyatama.ac.id](https://repository.widyatama.ac.id)). diakses pada tanggal 20 februari 2018.
- Hasibuan., dan Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi aksara, Jakarta.
- Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.2018
- Malayu.2014.Manajemen sumber daya manusia.Bumi Aksara.Jakarta
- Mangkunegara.2007.Manajemen sumber daya manusia.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi kedua, Salemba empat, Jakarta.
- Meryam.2018. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada akntor pelayanan pajak pratama Makassar utara*.Skripsi unismuh Makassar
- Pratiwi, A, D.Vol 3 ,Nomor 1 , Tahun 2014.*Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*.Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Wilayah Telkom Pekalongan. Jurnal universitas diponegoro (online) diakses pada tanggal 21 februari

Pornomo A.H.Chandra., Djudi M., Danmayowan Yuniadi. Jurnal penelitian.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Study pada karyawan tetap PT karoseri tetrem sejahtera kota malang. Jurnal.. Diakses pada tanggal 18 juli.

Rachmawati. 2008. Sumber daya manusia. Yogyakarta. ANDI

Reza A. Regina. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan* PT Sinar sentosa perkasa banjarnegara (Online). Skripsi fakultas ekonomi Universitas Diponegoro

Rivai, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins. 2002. Pengertian Motivasi. Jakarta. Salemba empat

Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV : Bandung.

Sulistiyani., dan Rosidah, 2009. *Pengertian dan fungsi Manajemen.* (online) diakses pada 26 februari 2018.

Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Alat statistic dan analisis Output Komputer untuk Mahasiswa Praktisi*. CAPS. Yogyakarta

Sutrisno. 2010 : 87. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana

Tanjung, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta

Wirawan e. Ketut, bagia Wayan., dan Susila 2016. Jurnal penelitian *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.* (online). Diakses pada 31 agustus 2018.

**L
A
M
P
I
R
A
N**