



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA
KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG**

SKRIPSI

Iqbal Nur Huda

1402015080

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA
KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG**

SKRIPSI

Iqbal Nur Huda

1402015080

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA atau skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Desember 2018
Yang Menyatakan,



Iqbal Nur Huda
1402015080

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG**

NAMA : **IQBAL NUR HUDA**

NIM : **1402015080**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

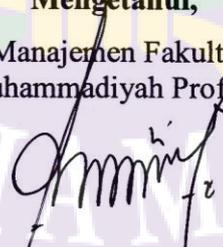
TAHUN AKADEMIK : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs.Ahmad H.Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E.,M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA KEMENTERIAN
AGAMA KOTA TANGERANG**

yang disusun oleh:
Iqbal Mur Huda
1402015080

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 01 Desember 2018

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :

(Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Yusdi Daulay, SE., MM.)

Anggota :

(Edi Setlawan, SE., MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Nur Huda
NIM : 1402015080
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 2018
Yang Menyatakan,



(Iqbal Nur Huda)

ABSTRAKSI

Iqbal Nur Huda (1402015080)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang yang berjumlah 70 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi liener berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara parsial Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel Motivasi, dan Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Iqbal Nur Huda (1402015080)

THE EFFECT OF FACILITIES, PRICES AND QUALITY OF SERVICES ON CUSTOMER SATISFACTION IN ZONA FUTSAL CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Thesis, Strata One Program Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta

Keywords: Facilities, Price, Service Quality and Consumer Satisfaction.

This study aims to determine the effect of Facilities, Price and Service Quality on Consumer Satisfaction.

In this study quantitative methods are used. The population in this study were consumers in the Ciputat Futsal Zone, amounting to 80 people as respondents. Data collection techniques were carried out through the dissemination of questionnaires using measurement of liqueur scale, observation, interviews and literature study. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple liener regression, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing.

The results showed that partially the facility had a significant positive effect on consumer satisfaction and partially the price had a significant effect on consumer satisfaction and service quality had a significant effect on customer satisfaction. Simultaneously, Facility, Price and Service Quality variables have a significant positive effect on Consumer Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN TATA USAHA KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG”** dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jakarta.

Selesai skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena atas segala rahmat dan izinnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Suyatno M.Pd, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR. HAMKA.
4. Bapak Faisal Ridwan Zamzany, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

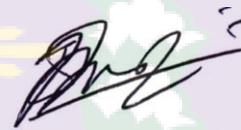
5. Bapak Drs.Ahmad H.Abubakar, M.M, selaku Dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengajarkan selama pembuatan proposal skripsi dan skripsi dari bab I sampai bab V.
6. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E.,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing selama pembuatan skripsi dari bab I sampai bab V dan juga sebagai Dosen pembimbing II skripsi.
7. Ayahanda Mursalin dan Ibunda Lilis Suryani, yang tak hentinya memberikan doa, cinta dan dukungan sepenuh hati serta selalu memberikan cahaya inspirasi dalam melewati setiap langkah kehidupan penulis.
8. Keluarga besar HJ Oyoh, Otong dan Mak Pi yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
9. Seluruh staf dan pegawai Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian.
10. Sahabat Adi Rianto, Abdul Hadi, Iis, Alfianto dan yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
11. Abdul Hadi, Iis dan Bayu yang telah membimbing saya dalam proses pengolahan data primer menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS.
12. Sahabat Manajemen 2014 Limau dan Pasar Rebo yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.

13. Semua pihak yang terikat tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, 2018



Iqbal Nur Huda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Motivasi	18
2.2.1.1 Pengertian Motivasi	18
2.2.1.2 Tujuan Motivasi.....	18
2.2.1.3 Teori Motivasi	19

2.2.1.4 Indikator-Indikator Motivasi	20
2.2.1.5 Proses Motivasi	20
2.2.2 Disiplin	22
2.2.2.1 Pengertian disiplin	22
2.2.2.2 Indikator-indikator Disiplin	22
2.2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin	24
2.2.3 Kinerja	26
2.2.3.1 Definisi Kinerja	26
2.2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja	27
2.2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja	28
2.2.2.4 Penilaian Kinerja	30
2.2.2.5 Unsur-Unsur Sistem Penilaian Kinerja	30
2.2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja	31
2.2.2.7 Proses Penilaian Kinerja	32
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.4 Rumusan Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	37
3.2 Operasionalisasi Variabel	37
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	43
3.5.1 Teknik Pengolahan	43
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	45
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda	46
3.5.4 Analisis Korelasi	47
3.5.5 Uji Asumsi Klasik	48

3.5.6 Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Sejarah Kementerian Agama Kota Tangerang	53
4.1.2 Visi Misi dan Motto	55
4.1.2.1 Visi.....	55
4.1.2.2 Misi.....	55
4.1.2.3 Motto	56
4.1.3 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Tangerang	56
4.1.4 Karakteristik Responden Kementerian Agama Kota Tangerang ..	57
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	59
4.3 Hasil Pengolaha Data	60
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	60
4.3.3.1 Uji Validitas Instrumen	60
4.3.3.2 Uji Realibilitas.....	62
4.3.2 Analisis statistik Deskriptif.....	63
4.3.2.1 Presepsi Pegawai Terhadap Motivasi (X_1)	63
4.3.2.2 Presepsi Pegawai Terhadap Kinerja (X_2).....	74
4.3.2.3 Presepsi Pegawai Terhadap Kinerja (Y).....	80
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	86
4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi	91
4.3.5 Model Regresi Linear Berganda.....	93
4.3.6 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.3.6.1 Analisis Uji Hipotesis	95
4.4 Pembahasan.....	96
BAB V PENUTUP	
4.4 Kesimpulan.....	101
4.5 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
2.	Operasionalisasi Variabel	39
3.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	42
4.	Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	44
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	46
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
9.	Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel.....	59
10.	Uji Validitas Motivasi.....	60
11.	Uji Validitas Disiplin	61
12.	Uji Validitas Kinerja.....	62
13.	Hsil Uji Reabilitas.....	63
14.	Atasan Selalu Memberikan Pujian Apabila Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik dan Memuaskan	63
15.	Atasan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi ...	64
16.	Pemberian penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras	51
17.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama ini diakui oleh atasan.....	52
18.	Atasan memberikan apresiasi terhadap pegawai yang menjalankan tugas dengan baik.....	52
19.	Saya merasa tenang dan nyaman bekerja karena ada fasilitas tunjangan hari tua.....	53
20.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	53
21.	Bonus yang diberikan atasan sebanding dengan prestasi kerja	54
22.	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang ada sudah memadai	55

23.	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai	55
24.	Atasan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	56
25.	Semangat dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya penempatan kerja	56
26.	Saya merasa senang ditempat ini karena lingkungan kerjanya sangat baik	57
27.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja saat ini	58
28.	Lingkungan yang nyaman membuat saya semakin semangat dalam bekerja	58
29.	Saya merasa stres apabila kebersihan tempat kerja kurang diperhatikan oleh atasan.....	59
30.	Indikator Motivasi (X1)	59
31.	Pegawai harus memiliki disiplin tinggi dalam bekerja agar tercapai target yang ditentukan.....	60
32.	Kehadiran tepat waktu di tempat kerja mendukung pencapaian tujuan.....	61
33.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan, kepada bawahan	61
34.	Atasan saya senang menerima saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai yang dipimpinnya	62
35.	Saya merasa balas jasa yang diberikan sudah terpenuhi oleh pegawai	63
36.	Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi	63
37.	Saya merasakan keadilan dalam bekerja di tempat ini	64
38.	Atasan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dikerjakan	64
39.	Atasan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai yang hasil kerjanya kurang baik	65
40.	Atasan selalu menegur setiap pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditentukan	66

41.	Disiplin Kerja (X2)	66
42.	Hasil kerja saya saat ini lebih banyak dibandingkan hasil kerja sebelumnya	67
43.	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	68
44.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan atasan	68
45.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan suatu pekerjaan.....	69
46.	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja	69
47.	Saya melaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan sepantasnya mendapatkan kepercayaan lebih	70
48.	Saya mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan rekan kerja/tim	71
49.	Saya selalu bekerja sama agar menghasilkan kinerja yang memuaskan	72
50.	Tanpa diperintah saya akan menyelesaikan tugas - tugas saya dengan baik	72
51.	Saya mampu membuat solusi alternatif sebagai pemecahan masalah dalam bekerja	73
52.	Indikator kinerja (Y)	74
53.	Hasil Uji Normalitas	74
54.	Hasil Uji Autokolerasi	74
55.	Koefisien Korelasi parsial.....	75
56.	Koefisien Korelasi Parsial.....	76
57.	Hasil Regresi Linear Berganda	77
58.	Hasil Koefisien Determinasi	89
59.	Hasil Uji Statistik F.....	81

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	35
2.	Struktur Organisasi.....	56
3.	Normal P-Plot.....	87
4.	Heteroskedastisitas	89
5.	Scatterplot.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/22
2.	Tabulasi Kuesioner.....	5/22
3.	Uji Validitas	8/22
4.	Uji Reliabilitas.....	9/22
5.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	10/22
6.	Analisis Linier Berganda.....	13/22
7.	Analisis Koefisien Korelasi.....	14/22
8.	Korelasi Berganda	15/22
9.	Koefisien Determinasi.....	16/22
10.	Uji Statistik t.....	17/22
11.	Uji Statistik F	18/22
12.	Uji Asumsi Klasik	19/22
13.	Surat Tugas.....	20/22
14.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	21/22
15.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	22/22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia dimana pada dasarnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peranan penting dalam mencapai sebuah hal yang menjadi tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan haruslah dapat mengelola dan menjadikan sumber daya manusianya sebaik mungkin. Sehingga sumber daya manusia yang di miliki perusahaan dapat meningkatkan performa perusahaan dan tidak menutup kemungkinan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebuah kunci utama dalam perusahaan dimana jika sumber daya manusianya baik maka kemungkinan baik juga perusahaannya akan tetapi sebaliknya jika sumber daya manusia di perusahaan itu buruk dan perusahaan tidak dapat mengelolanya maka bukan tidak mungkin bahwa perusahaan tersebut akan mengalami “gulung tikar”.

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target ataupun tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, Sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat dilihat dari kinerja yang telah dilaksanakannya selama di perusahaan.kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga dapat mempengaruhi

seberapa banyak mereka berkontribusi kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu disiplin kerja hendaknya memberikan perhatian lebih pada karyawannya, terutama pada pegawai yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar perusahaan tersebut, harus dibina dan diarahkan agar dapat menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan juga harus berupaya semaksimal mungkin menghindari kendala yang makin kompleks dan sangat mungkin dapat mempengaruhi kerugian di dalam perusahaan. pegawai merupakan salah satu aset utama perusahaan yang harus diperhatikan tingkat kompetensi dan kesejahteraan agar dapat menimbulkan semangat bekerja karyawan, dan tetap tidak meninggalkan aspek kesejahteraan selama menjadi pegawai.

Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai maka pimpinan juga melaksanakan pemberian motivasi langsung kepada pegawainya baik motivasi yang bersifat material maupun non material dan motivasi tak langsung sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai Kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam rangka melaksanakan dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*Good Governmant*), maka aparat pemerintah juga dituntut secara profesional dibidangnya untuk meningkatkan prestasi kerja semaksimal mungkin. Peranan fungsi pimpinan dalam motivasi dan pemberian Disiplin akan sangat menentukan prestasi yang dicapai pegawai,

Seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika ia memenuhi standar kerja atau penilaian yang diberikan atas dasar target-target yang dicapai. Demikian pula halnya apa yang menyebabkan seorang ingin disiplin, yaitu kekuatan dorongan dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berbuat mungkin dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi. Solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program pelatihan terhadap pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Namun pegawai yang telah mendapatkan pelatihan harus diperhatikan pula kesejahteraannya. Resiko yang akan diambil dalam melaksanakan program pelatihan adalah membuat jenuh pegawai. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerjasama yang produktif, dan dalam keadaan bagaimanapun yang dihadapi kelompok (Sutrisno 2013: 219). Salah satu solusinya ialah dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yaitu berupa motivasi.

Menghadapi lingkungan kerja saat ini yang semakin ketat persaingannya, Bagian Tata Usaha Kementerian agama Kota Tangerang berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar mempunyai disiplin kinerja yang tinggi karena masih adanya pegawai yang sering meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah dikarenakan masih kurang dalam disiplin dan berdaya guna dengan memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan adanya pengawasan yang ketat disertai tindakan nyata dan efektif akan mewujudkan kedisiplinan kinerja pegawai. Berarti atasan harus bekerja aktif dan mengawasi secara langsung baik perilaku, moral, sikap, kemauan bekerja dan prestasi kerja

bawahannya. Apabila pengawasan disiplin berjalan dengan efektif maka pegawai merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. Menurut Moenir (2012) 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.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh Bagian Tata Usaha Kementerian Agama dalam mengatasi kinerja pegawai, masih adanya pegawai yang sering meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah dikarenakan masih kurang dalam berdisiplin, rendahnya kinerja karyawan, masih adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan dikarenakan masih kurangnya motivasi, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat yang berpengaruh terhadap kinerja, dan hasil kerja yang belum memuaskan pimpinan. Mengenai masalah kinerja pegawai yang harus diperhatikan dan dibenahi, apabila tidak ditangani secara serius maka akan berdampak negatif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk mengkaji pengaruh hubungan antar variabel secara persial dan memberikan arah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan kesenjangan penelitian (*research gap*). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarwati (2014), Indra Dkk (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Annisa dan Ismi (2014) menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2015) bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di lingkungan kantor pasar Tona Bangkalan kabupaten Bangkalan ditolak / tidak terbukti. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Ismi (2014) menyatakan bahwa Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang

dilakukan oleh Valensia (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan diatas, mengingat keberhasilan kinerja pegawai untuk menjadi yang lebih baik dengan adanya peningkatan kedisiplinan dalam bekerja dan motivasi yang di berikan agar lebih diperhatikan kepada pegawai, maka keberhasilan perusahaan akan tercapai menyangkut pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang?
2. Bagaimanakah Motivasi Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang?
3. Bagaimanakah Disiplin Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang?
5. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang?

6. Apakah Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama di Kota Tangerang?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penulisan proposal skripsi ini lebih terarah, terfokus dan meluas, maka batasan dalam penelitian ini adalah dalam ruang lingkup kepegawaian ketenaga kerjaan. Penelitian ini dilakukan pada pembahasan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Mengetahui motivasi kerja di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.
2. Mengetahui disiplin kerja di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.
3. Mengetahui kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.
6. Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kota Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Bagi akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat dijadikan bahan studi dan acuan guna untuk meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula dipakai untuk bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Kementerian

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah dalam mengambil sebuah kebijaksanaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada kantor pelayanan pt pln (persero) area lenteng agung) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).*
- Andriyani, K., & Surjanti, J. (2017). *Pengaruh Self Efficacy dan Emotivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM).*
- Dapu, V. A. W. (2015). *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo UTAMA Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*
- Habiburrahman, H., & Suwantara, G. A. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.*
- Imam, G. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Lihat Sondang, P. S. (2008). *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995) h. 138 3 Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.*
- Lubis, M. S. (2018). *Metodologi penelitian. Deepublish.*
- Malayu, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.*
- Moeheriono, P., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.*
- Narimawati, U., Anggadini, D., & Ismawati, L. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Penulisan Skripsi Dan Tugas Akhir.*
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul.*
- Sabda, Y. A., & Darmastuti, I. (2015). *Pengaruh Stresor dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel*

Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Sajangbati, I. A. (2013). *Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*

Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Manajemen.*

Sedarmayanti, S. (2013). *Kinerja Petugas Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktik Administrasi.*

Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, edisi 3. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah.*

Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.*

Tim Penyusun (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Edisi Revisi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.HAMKA.

Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*

Wibowo, B. K. (2016). *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang. Jurnal STIE Semarang.*

Widodo, F. (2011). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Gombong. Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan.*