

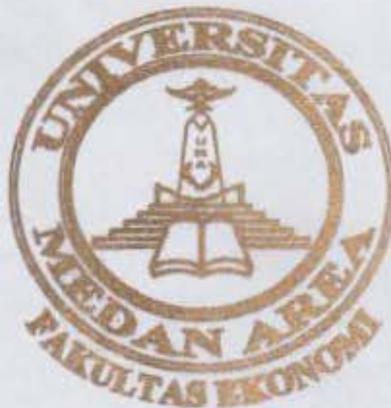
**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD)
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Meleongkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**STRY WULANDARI SURBAKTI
NIM : 07 832 0181**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

NAMA MAHASISWA : **STRY WULANDARI SURBAKTI**

NO. STAMBUK : **07 832 0181**

JURUSAN : **MANAJEMEN**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Muslim Wijaya, MSi)

Pembimbing II

(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd)

Tanggal Lulus : 2010

RINGKASAN

STRY WULANDARI SURBAKTI. NPM. 078320181. "PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (BPMPD) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI". SKRIPSI 2010.

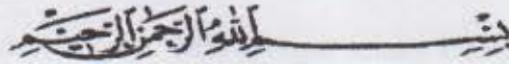
Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai adalah unsur pelaksana Pemerintahan Desa dalam bidang pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu, pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai disiplin yang diterapkan belum terlaksana dengan efektif, dimana masih terihatnya para pegawai yang belum mematuhi peraturan yang berlaku, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja pegawai adalah sering terlambatnya pegawai masuk jam kerja, sering bolos di jam kerja dan lain-lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai, untuk mengetahui sejauhmana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap terhadap prestasi kerja di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari pegawai tetap 22 orang dan honor 10 orang dan seluruh populasi menjadi sampel. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/observasi dan menyebarkan angket pada pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 15.00.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana didapat $Y = 17,677 + 0,195 X_1 + 0,343 X_2 + e$, artinya setiap dilakukan peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 1% akan meningkatkan disiplin pegawai dan motivasi kerja sebesar 17,677%.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul **'Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai'**.

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Ali Ya'kub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Bapak Disan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi Siregar selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu hingga selesainya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Kepala Badan dan seluruh staf pada Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat sobatku dan juga buat teman-teman manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya, kiranya Allah S.W.T melindungi kita semua, Amin.

'Wassalamu 'Alaikum 'Wa'rahmatu 'Llahi 'Bari'

Medan, 2010
Penulis

DAFTAR ISI

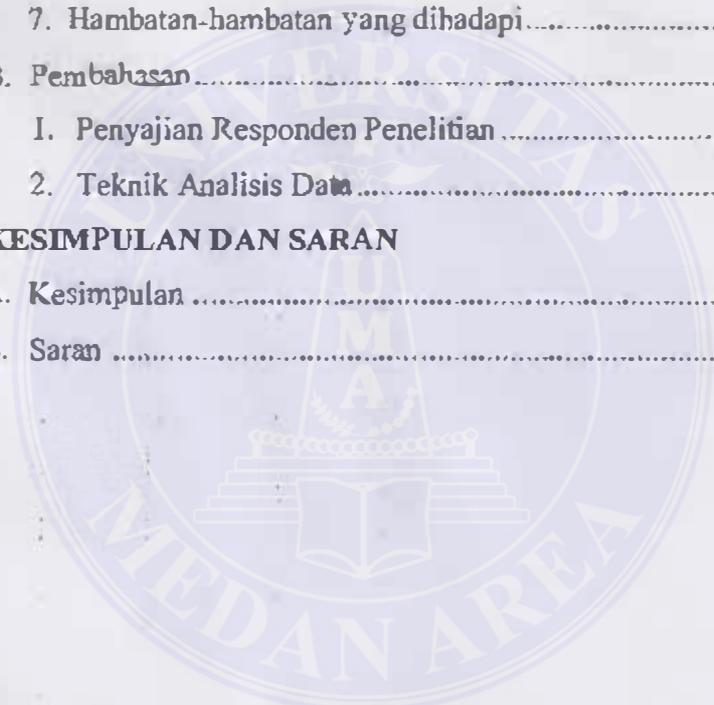
	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Disiplin.....	6
2. Indikator-indikator Pengukuran Disiplin Kerja	9
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
4. Pengertian Motivasi dan Jenis-jenis Motivasi	12
5. Teori-teori Motivasi.....	15
6. Indikator-indikator Motivasi	18
7. Prestasi Kerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhi.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisí Operasional	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	29

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	32
1. Gambaran Umum BPMPD Kabupaten Serdang Bedagai.	32
2. Struktur Organisasi BPMPD Kabupaten Serdang Bedagai	34
3. Kedudukan dan Tugas Pokok	36
4. Disiplin Pegawai	61
5. Bentuk Motivasi yang diberikan.....	65
6. Prestasi Pegawai yang diterapkan	66
7. Hambatan-hambatan yang dihadapi.....	67
B. Pembahasan.....	69
1. Penyajian Responden Penelitian	69
2. Teknik Analisis Data	70

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	74



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Konsep Hirarki Kebutuhan Menurut Kebutuhan A. H. Maslow.....	18
2. Kerangka Konseptual	23
3. Struktur Organisasi BPPD Kabupaten Serdang Bedagai.....	35



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian	25
2. Identifikasi Variabel	27
3. Jenis Kelamin Responden.....	69
4. Usia Responden.....	69
5. Pendidikan Responden	69



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan dalam menjalankan kegiatannya tentu tidak lepas dari berbagai masalah yang muncul dan semua itu perlu ditangani dengan khusus. Masalah tidak hanya berasal dari luar organisasi atau instansi pemerintahan tetapi juga dapat berasal dari dalam organisasi atau instansi pemerintahan itu sendiri. Salah satu masalah yang sering dihadapi organisasi atau instansi pemerintahan menyangkut tentang disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan. Pengelolaan organisasi atau instansi pemerintahan belum tentu menjamin keberhasilan kegiatan organisasi atau instansi pemerintahan tersebut tanpa dukungan pegawai yang cukup dan kualitas atau kuantitas yang baik.

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan tidak lepas dari pada sumber daya manusia (pegawai) karena mereka berperan dalam menjalankan kegiatannya tersebut untuk mencapai sukses suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Sikap disiplin kerja dari pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi pemerintahan untuk dapat mencapai hasil yang optimal, karena disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan. Untuk itu pihak manajemen harus

mampu menerapkan prinsip "*the right man on the right place or the right man on the right job*" atau orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan suatu aktivitas tertentu sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah Motivasi atau motip antara lain "kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)".

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah tujuan yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecakapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Kabupaten Serdang Bedagai adalah unsur pelaksana Pemerintahan Desa dalam bidang pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu. Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD)

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Gbalia Indonesia, Jakarta 2006.
- Buchari Zainun, **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2007.
- Gouzaly, Saydam, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gunung Agung, Jakarta, 2007.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta 2008.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 2008.
- Moenir, A.S, **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai**, Cetakan Kelima, Edisi III, Penerbit Gunung Agung, Jakarta 2000.
- Sondang P. Siagian, **Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani**, Edisi Revisi, Cetakan kedelapan Belas Penerbit Gunung Agung. Jakarta 2005.
- Sondang P. Siagian, **Administrasi Kantor**, Edisi Revisi, Bina Aksara. Jakarta. 2006
- T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2005.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2005.
- Tim Penyusun, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan, 2008.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. NIP :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : A. Pria
B. Wanita
5. Pendidikan : A. SD
B. SMP
C. SLTA
D. Diploma
E. Sarjana (S – 1)
F. Pasca Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda checlist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X₁ (DISIPLIN PEGAWAI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pegawai selalu mentaati peraturan yang ada.					
2	Ketaatan pada peraturan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.					
3	Ketaatan kepada peraturan dan tata tertib diperlukan dalam bekerja.					
4	Sanksi yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang ada.					
5	Pimpinan selalu tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan.					
6	Pimpinan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sesungguhnya.					
7	Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sesungguhnya.					
8	Pegawai disini mentaati peraturan yang ada.					

II. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X₂ (MOTIVASI)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda.					
2	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.					
3	Promosi yang dilaksanakan telah sesuai prosedur yang ditetapkan					
4	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu.					
5	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.					
6	Tugas yang diberikan pimpinan membangkitkan motivasi.					
7	Demi meningkatkan kinerja, pegawai sudah bekerja secara efektif dan efisien.					
8	Pegawai yang selalu mematuhi segala peraturan menandakan bahwa kinerja pegawai tersebut baik					

III. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (PRESTASI KERJA)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Ruangan yang nyaman dan bersih dapat menghilangkan kejenuhan sehingga dapat memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.					
2	Dengan adanya perkembangan teknologi maka dapat meningkatkan prestasi kerja.					
3	Prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan membuat perencanaan terlebih dahulu.					
5	Untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas-tugas di kantor, perlu adanya ide atau inisiatif.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan di bantu oleh rekan sekerja.					
7	Karyawan yang memiliki kerja sama yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.					
8	Dengan adanya kerjasama antar karyawan pekerjaan yang dikerjakan akan lebih efektif dan efisien.					