

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KABUPATEN
MUSI BANYUASIN**



Disusun Oleh :

Nama : RICKI PURBAYA
NPM : 173841064
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KABUPATEN
MUSI BANYUASIN**

**Nama : RICKI PURBAYA
NPM : 173841064
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM

Palembang, 2020
Pembimbing II



Dr. Nasir, SP, M.Si

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, IKLIM KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KABUPATEN MUSI BANYUASIN , dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Bapak Dr. Nasir, SP, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin . Penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 54 orang. dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel persamaan regresi

$$\hat{Y} = 39,824 + 0,401X_1 + 0,410X_2 + 0,714X_3 + e$$

Dari hasil penelitian ini Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin yang dibuktikan dengan nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai sig t sebesar $0,017 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai sig t sebesar $0,031 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel pengaruh Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, adalah 0,633 artinya hubungan Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya korelasi yang kuat/erat dan bersifat positif. koefisien determinasinya (*adjusted R_{square}*) yaitu 0,365 yang memberikan pengertian bahwa 36,5% Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh Disiplin kerja (X_1), Iklim kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin kerja , Iklim kerja dan Motivasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK CLIMATE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF PUBLIC SERVICES OF PUPR MUSI BANYUASIN DISTRICT, under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mr. Dr. Nasir, SP, M.Si..

This study aims to determine the effect of work discipline, work climate and motivation on the performance of Musi Banyuasin District Public Works Department employees. This research population as many as 54 people. in this study the sampling technique is done by using saturated sampling technique that is all populations are sampled regression equations

From the results of this study, there is a positive and significant effect of work discipline, work climate and simultaneous motivation on the performance of PUPR Musi Banyuasin staff as evidenced by the sig F value of $0,000 < \alpha (0.05)$. There is a positive and significant influence of work Discipline on the Performance of Musi Banyuasin District Public Works Agency Employees with a sig t value of $0.017 < \alpha (0.05)$. There is a positive and significant effect of work climate on the Performance of Musi Banyuasin District Public Works Department Employees with a sig t value of $0.031 < \alpha (0.05)$. There is a positive and significant influence of Motivation on the Performance of Musi Banyuasin District Public Works Department Employees with a sig t value of $0,000 < \alpha (0.05)$. Correlation (R) variable influence of Work Discipline, Work Climate and Motivation together on Employee Performance, is 0.633 meaning that the relationship between Work Discipline, Work Climate and Motivation together with Employee Performance of PUPR Office Musi Banyuasin Regency shows a strong correlation / closely and positively. the coefficient of determination (adjusted Rsquare) is 0.365 which gives an understanding that 36.5% of Employee Performance (Y) can be explained or influenced by work Discipline (X1), Work climate (X2) and Motivation (X3) together while the rest is 63 , 5% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *Performance, work discipline, work climate and motivation*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MS.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.,
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
5. Bapak Dr. Nasir, SP, M.Si. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Suami dan anak-anakku tercinta juga keluarga yang selalu mendo'akan kelancaran perkuliahan dan penulisan tesis ini.
7. Para dosen, tenaga administrasi dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam proses perkuliahan dan dalam penulisan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen Sumber daya manusia.

Palembang, Maret 2020

Ricki Purbaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka	8
1. Kinerja	8
2. Disiplin kerja	15
3. Iklim kerja	20
4. Motivasi	28
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	33
C. Kerangka Berpikir	34
D. Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	38
B. Desain Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	40
E. Variabel dan Definisi Operasional	43
F. Teknik Analisis Data.....	45
G. Hipotesis Statistik.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen.....	54
B. Analisis Dekriptif	62
C. Analisis Statistik Inferensial.....	71
D. Uji Hipotesis Statistik.....	80
E. Interpretasi Hasil Penelitian.....	84
F. Pembahasan	86

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan	91
B. Implikasi	91
C. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3	Skala Penafsiran Nilai Indikator.....	51
Tabel 3.4	Penafsiran Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X ₁).....	57
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Iklim kerja (X ₂).....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X ₃).....	59
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin kerja (X ₁).....	61
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Iklim kerja (X ₂).....	61
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi(X ₃).....	62
Tabel 4.9	Data Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.10	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kinerja (Y)....	66
Tabel 4.11	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Disiplin kerja (X ₁).....	67
Tabel 4.12	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Iklim kerja (X ₂).....	68
Tabel 4.13	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Motivasi(X ₃)..	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas keempat Variabel.....	72
Tabel 4.15	Hasil Uji Homogenitas keempat Variabel.....	73
Tabel 4.16	Hasil Uji Linear Variabel Disiplin kerja (X ₁) dengan Kinerja Pegawai.....	74
Tabel 4.17	Hasil Uji Linear Variabel Iklim kerja (X ₂) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	74

Tabel 4.18	Hasil Uji Linear Variabel Motivasi(X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas	75
Tabel 4.20	Pengaruh Disiplin kerja , Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	78
Tabel 4.21	Koefisien Korelasi dan Determinasi Pengaruh Disiplin kerja , Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	79
Tabel 4.22	Uji F	80
Tabel 4.23	Uji t	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	29
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir.....	37
Gambar 4.1	Grafik Histogram Variabel Kinerja (Y)	63
Gambar 4.2	Grafik Histogram Variabel Disiplin kerja (X_1).....	64
Gambar 4.3	Grafik Histogram Variabel Iklim kerja (X_2).....	65
Gambar 4.4	Grafik Histogram Variabel Motivasi(X_3).....	65
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner	98
2. Data Hasil Kuesioner Penelitian	104
3. Output SPSS/ Uji Regresi	108

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ricki Purbaya
NPM : 173841064
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2020

Yang menyatakan,



Ricki Purbaya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi internal dan eksternal organisasi saat ini (Widyaningsih, 2003). Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional

perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu

faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menundanunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Iklm kerja Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin dalam kaitannya dengan kondisi yang tercipta saat ini perlu di tingkatkan ke arah kondusifitas kerja, iklim yang kondusif ini menyangkut nilai atau ciri dari budaya yang selama ini masih perlu dilakukan langkah-langkah yang dapat menciptakan optimaslisasi pencapaian kinerja.

Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara penciptaan iklim kerja yang kondusif, seperti yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe (1992), bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri menurut Hasibuan (2001) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Anwar Prabu Mangkunegara (2001) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja

di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin setelah disiplin kerja dan iklim kerja. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk pegawai yang bekerja lebih baik. Ketika pegawai mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau pegawai melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena mendasar faktor Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin yang masih belum optimal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin, kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup jauh jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Tingginya jumlah pegawai yang terlambat, datang ke kantor tidak sesuai dengan jam masuk kantor yang telah ditetapkan., Banyaknya pegawai yang belum efektif dalam penggunaan jam kerja, Motivasi pegawai untuk berprestasi masih kurang, Tidak adanya reward atau penghargaan khusus bagi pegawai yang berprestasi..

Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja, Iklim kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin”**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin antara lain :

1. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin, kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup jauh jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya,
3. Tingginya jumlah pegawai yang terlambat, datang ke kantor tidak sesuai dengan jam masuk kantor yang telah ditetapkan.,
4. Banyaknya pegawai yang belum efektif dalam penggunaan jam kerja,
5. Motivasi pegawai untuk berprestasi masih kurang,
6. Tidak adanya reward atau penghargaan khusus bagi pegawai yang berprestasi.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Disiplin kerja,

Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

1. Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Iklim kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin.

4. Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin.

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan manusia yang memegang peranan sangat penting karena sumber daya manusia berkualitas sangatlah menentukan keberhasilan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keberhasilan.
- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh pemerintah, khususnya instansi terkait, dengan melakukan penyusunan kebijakan mengenai kinerja pegawai yang tinggi untuk terlaksananya pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga terwujudnya pembangunan nasional.
- b. Sumbangan pemikiran bagi Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Disiplin kerja, Iklim kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2005. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Presindo.
- Alex. S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Anaroga, 2001. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Ayu Lestari, 2006. *Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja PT. Kurnia Maju Sejahtera Palembang*. FE Unanti. Palembang.
- Dewa Antaguna. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang*. FE Unsri. Palembang
- Dharma, 2006. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Emmy Surawah Yuni, 2008. *Pengaruh Jenjang Karier dan kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Sumatera Selatan*. FE Unanti. Palembang.
- Faisal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cintya Press, Jakarta.
- Faustino Cardos Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gibson, 2007. *Prilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Griffin. 2007, *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan, 2002. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk, Jakarta*. Bumi Aksara.
- Haryono, Siswoyo, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Hodgetts, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kartono, 2004. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk, Jakarta*. Bumi Aksara
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- M.Sinungan 2002. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press..
- Notoatmojo, Soekidjo. 2008. *Analisis Serta Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, Raja Grafindo Persada*
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT Intan Sejati.
- Sarwoto, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, 2003. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Soelaiman, Sukmalana. 2005. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridianti Palembang.
- Soejono, 2003. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulbahri Madjir dkk, 2011. *Pengolahan Data dengan Program SPSS*, Unsri, Palembang
- _____, 2013. *Pedoman Penulisan Tesis*, Unsri Press, Palembang
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 2003. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- T. Hani Handoko, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty
- Terry R, George. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara : Jakarta
- Thomson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Salemba Empat*, Jakarta.
- Wursono, 2005. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius, Yogyakarta
- Yudi Setiawan, 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Surya Cipta Kencana*. FE Unsri. Palembang

