

**ANALISIS DISIPLIN, MOTIVASI DAN KINERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS: BAGIAN PELAYANAN
PEMBUATAN SKCK POLRES KABUPATEN POSO)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

OLEH:

RABIATUL ADDAWIAH

NPM: 192011404122114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO
POSO 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS DISIPLIN, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Bagian Pelayanan Pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso)

Oleh :

RABIATUL ADDAWIAH
191911404122015

Skripsi ini telah memenuhi persyaratan dan telah
diujikan pada Juni 2022

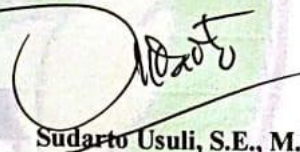
DISETUJUI :

Pembimbing I



Serlia R Lamandasa, SE., M.Si.

Pembimbing II



Sudarto Usuli, S.E., M.M.

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Ni Kadek Sriwati, S.E., M.Sc.

HALAMAN PENGESAHAN


Diterima oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso dan telah diujikan pada Juni 2022.

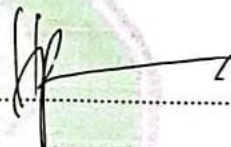
Dekan Fakultas Ekonomi,

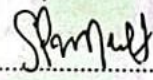



Sudarto Usuli, S.E., M.M.


Panitia Ujian :


Ketua : Sudarto Usuli, S.E., M.M. 

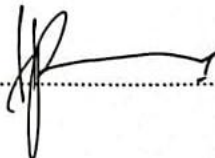
Sekretaris : Dr. Holmes R. Kapuy, S.E., M.M. 

Anggota : Ni Kadek Sriwati, S.E., M.Sc. 

Penguji : 1. Serlia R Lamandasa, SE., M.Si. 

2. Sudarto Usuli, S.E., M.M. 

3. Kisman Lantang, S.E.,M.Si. 

4. Dr. Holmes R. Kapuy, S.E., M.M. 

Rabiatul Addawiah, Npm: 192011404122114 Judul “Analisis Disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Bagian Pelayanan Pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso)”. Pembimbing I Serlia R. Lamandasa dan Pembimbing II Sudarto Usuli.

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis disiplin, motivasi dan kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso. Penelitian ini dilakukan di kantor pelayanan pembuatan SKCK, Yanmin Intelkam Polres Poso. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang dan alat analisis yang digunakan adalah rating scale. Hasil penelitian menemukan bahwa nilai dari rating scale pada disiplin kerja sebesar 69, nilai ini masuk dalam skala “cukup baik”. Indikator keteladanan pimpinan menjadi indikator yang mendapatkan poin maksimal. Nilai dari rating scale pada motivasi kerja sebesar 69, nilai ini masuk dalam skala “cukup baik”. Indikator bonus menjadi indikator yang mendapatkan poin maksimal. Nilai dari rating scale pada kinerja sebesar 69, nilai ini masuk dalam skala “cukup baik”. Indikator ketepatan waktu kerja menjadi indikator yang mendapatkan poin maksimal..

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja, Sumber Daya Manusia



Rabiatul Addawiah, NPM: 192011404122114. "*Analysis of Discipline, Motivation and Employee Performance (Case Study: Service Division for Making SKCK Polres Poso Regency)*". Supervised by Serlia R. Lamandasa and Sudarto Usuli.

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the discipline, motivation and performance of employees in the service division of the Poso District Police in making SKCK. This research was conducted at the SKCK-making service office, Yanmin Intelkam Poso Police. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The number of samples in this study amounted to 6 people and the analytical tool used was a rating scale. The results of the study found that the value of the rating scale on work discipline was 69, this value was included in the "good enough" scale. The leader's exemplary indicator is an indicator that gets maximum points. The value of the rating scale on work motivation is 69, this value is included in the "good enough" scale. The bonus indicator is an indicator that gets the maximum points. The value of the rating scale on performance is 69, this value is included in the "good enough" scale. The punctuality indicator for work is an indicator that gets maximum points.

Keywords: *Work discipline, work motivation, performance, Human Resources*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR.....	6
2.1. Kajian Teori	6
2.1.1. Disiplin.....	6
2.1.2. Motivasi Kerja	8
2.1.3. Kinerja Karyawan	9
2.2. Kerangka Pikir	11
BAB III	12
METODE PENELITIAN	12
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	12
3.2. Metode Penelitian	12
3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	12
3.3.1. Jenis dan Sumber Data.....	12
3.3.1.1. Data primer	13
3.3.1.2. Data Sekunder.....	13
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	13
3.3.2.1. Wawancara.....	13
3.3.2.2. Kuesioner	14
3.4. Populasi dan Sampel.....	14
3.4.1. Populasi.....	14
3.4.2. Sampel.....	15
3.5. Teknik Analisis Data	15
3.5.1. Analisis Rating Scale	15
3.6. Definisi Operasional	16
BAB IV	17
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	17
4.1. Hasil Penelitian	17

4.1.1.	Gambaran Umum Yanmin Intelkam Polres Kabupaten Poso.	17
4.1.2.	Tugas dan Fungsi Pokok Yanmin Intelkam Polres Kabupaten Poso	17
4.1.3.	Tugas Pokok Struktur Yanmin Intelkam Polres Kabupaten ...	18
4.1.4.	Struktur Yanmin Intelkam Polres Kabupaten Poso	19
4.1.5.	Analisis Rating Scale	20
4.1.5.1.	Analisis Rating Scale Dimensi Disiplin.....	20
4.1.5.2.	Analisis Rating Scale Dimensi Motivasi	20
4.1.5.3.	Analisis Rating Scale Dimensi Kinerja.....	21
4.2.	Pembahasan	22
4.2.1.	Disiplin kerja pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso	22
4.2.2.	Motivasi kerja pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso	22
4.2.3.	Kinerja pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso	23
BAB V	24
KESIMPULAN DAN SARAN	24
5.1.	Kesimpulan	24
5.2.	Saran	24
DAFTAR PUSTAKA	26
Daftar Gambar		
Gambar 1:	Kerangka Pikir	11
Gambar 2:	Skor Kriterium	15
Gambar 3:	Struktur Organisasi	19
Daftar Tabel		
Tabel 3-1:	Tabel Definisi Operasional	16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Secara individu atau kelompok, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen kunci untuk operasi yang efisien dari operasi organisasi. Bahkan kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kinerja, setiap bisnis harus memperhatikan dan mengontrol keberadaan personelnnya. Karena nilai sumber daya manusia, bisnis harus memperhatikan anggota stafnya agar disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja adalah kesediaan dan keadilan anggota staf untuk mentaati dan mentaati semua peraturan dan perundang-undangan yang relevan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, dengan disiplin kerja yang kuat, tugas dan pekerjaan akan selesai lebih cepat dan efektif.

Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang ada di hadapannya dapat ditunjukkan dalam tingkat kedisiplinannya. Seluruh bidang manajemen kinerja harus dibangun secara berkelanjutan. Untuk mencapai kinerja organisasi, manajemen berbasis kinerja melibatkan perencanaan, pengukuran, penilaian, dan peninjauan kinerja personel.

Sebuah organisasi dapat mempertahankan keberadaan dan perkembangannya di masa depan dengan menggunakan SDM secara efektif.

Dengan kata lain, individu yang mendukung organisasi di semua tingkatan di tingkat atas, menengah, dan bawah menentukan kekuatannya.

Intinya, organisasi mencari sumber daya manusia yang tidak hanya berbakat, berpengetahuan, dan terampil, tetapi juga memiliki etos kerja yang kuat dan keinginan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. memanfaatkan bakat, kemampuan, dan kemampuan Anda.

Aspek keenam dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin (HRM). Karena sulit bagi bisnis untuk mencapai potensi penuh mereka tanpa disiplin staf yang kuat, disiplin adalah fungsi HRM yang paling penting. Derajat pertanggungjawaban seseorang atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Ini mempromosikan lingkungan kerja yang positif, kegembiraan, dan pencapaian tujuan bisnis. Akibatnya, setiap manajer berupaya menanamkan kebiasaan kerja yang sehat pada stafnya. Mungkin sulit untuk mempertahankan disiplin yang tepat, oleh karena itu penting untuk memiliki hukum yang benar-benar ditegakkan.

Motivasi kerja dan kinerja pegawai berkorelasi kuat karena motivasi adalah penyediaan tenaga penggerak yang menumbuhkan gairah kerja seseorang, menyebabkan mereka mau bekerja sama, berkinerja baik, dan memanfaatkan semua sumber daya mereka untuk mencapai pemenuhan. Mendukung perilaku manusia mendorong individu untuk bekerja dengan tekun dan gembira untuk mencapai hasil terbaik.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi secara signifikan oleh organisasi yang kurang menekankan pada pemberian disiplin dan insentif kerja. Dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai, maka penting untuk memperkuat sistem disiplin dan motivasi kerja. Efektivitas peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh pegawai yang terlibat; sebagai organisasi, sangat penting untuk memiliki staf yang termotivasi dan berdisiplin tinggi.

Motivasi kerja diantisipasi pada tingkat pekerjaan pegawai serta seluruh prosedur aplikasi di berbagai bagian atau divisi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pegawai dan memotivasi pekerja. Pembentukan pegawai yang terlatih dan berkualitas merupakan akibat langsung dari proses pengembangan pegawai, yang mempengaruhi kinerja organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya melibatkan anggota staf tetapi juga mereka yang berada di posisi manajemen.

Dalam hal budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik atau dimensi lain dari kepuasan kerja, motivasi kerja diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja yang mereka hasilkan selama menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam kurun waktu tersebut. Kinerja tidak dapat

terwujud tanpa adanya manajemen atau manajemen yang baik. dapat mendukung inisiatif kelembagaan yang ditargetkan untuk meningkatkan kinerja, mendukung kinerja dalam mencapai level tertinggi organisasi, dan dapat meningkatkan organisasi sekaligus memaksimalkan potensi pegawai.

Kinerja harus dikembangkan secara berkelanjutan secara keseluruhan. Merencanakan, mengkaji, dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk mencapai kinerja organisasi merupakan proses manajemen berbasis kinerja. Sebuah organisasi dapat mempertahankan keberadaannya dan perkembangannya di masa depan dengan menyediakan fasilitas SDM yang efektif. Dengan kata lain, individu-individu yang mendukung organisasi, baik di tingkat atas maupun menengah yang membuatnya kuat.

Intinya, organisasi membutuhkan lebih dari sekedar pegawai yang berkualitas. Mereka kompeten dan berbakat, tetapi yang paling penting, mereka ingin melakukan banyak upaya dan menyelesaikan sesuatu! pekerjaan terbaik. Jika pegawai organisasi tidak dapat menggunakan kemampuan, keterampilan, dan bakatnya dengan bekerja keras, maka kemampuan, keterampilan, dan keterampilannya menjadi sia-sia.

Sebagai salah satu lembaga pelayanan masyarakat yang bergerak di bidang pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), unit Pelayanan Administrasi (Yanmin), Satuan Intelejen dan Keamanan (Intelkam) sangat membutuhkan peningkatan kinerja pegawai melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada pegawainya. Sebuah organisasi perlu memiliki disiplin dan motivasi

kerja agar dapat bekerja sehingga diharapkan dapat menyelesaikan aktifitas sesuai jadwal.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis. Penulis kemudian memilih untuk menulis tentang analisis disiplin, motivasi dan kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana disiplin, motivasi dan kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui disiplin, motivasi dan kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Sebagai masukan bagi bagian pelayanan pembuatan SKCK Polres Kabupaten Poso dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja.

1.4.2. Sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian study program strata satu (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, AA Inten Suastika, and Gede Sri Darma. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 14.1 (2017): 1-18
- Fatimah. 2012. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatra Selatan: CV Raban Cahaya
- Hardani dkk., 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cetakan I. Penerbit Pustaka Ilmu: Kalangan Yogyakarta
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001:51). *Meningkatkan Kinerja dan Karakteristik Pegawai*.
- Subari, S. Hanes, R. 2015. *Influence of Training, Competence and Motivation on of Management*, Vol. 4, No.3
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Teguh, Wahyu. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sukabumi: PT. Manomi Grament.
- Vientzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara