

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SEBERANG ULU II PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Hilda Oktaviana

Nim : 212017064

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KECAMATAN SEBERANG ULU II PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program Strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Hilda Oktaviana
Nim : 212017064**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Oktaviana
Nim : 212017064
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah urai gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021


Hilda Oktaviana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

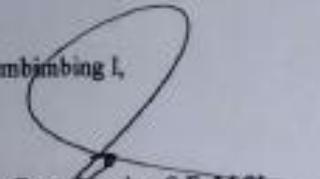
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

Nama : Hilda Oktaviana
Nim : 212017064
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

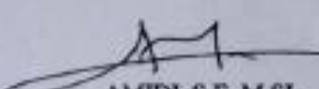
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2021

Pembimbing I,


Dr. Omar Hendro, S.E, M.Si

NIDN: 0213106902

Pembimbing II

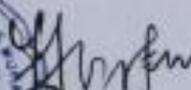

AMIDI, S.E, M.Si

NIDN: 0229056502

Mengetujui
Dekan

~~asisten~~ Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zulaichah Handayani, S.E, M.Si

NIDN: 0229057501

Motto Dan Persembahan

Motto :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.”

(Q.S Al Baqarah : 286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

(Q.S AL Insyirah 6-7)

“Kau tahu ?! kau bebas untuk memilih jalanmu sendiri. Tapi, pastikan apapun yang kau pilih harus indah seperti bintang dan kuat seperti karang ”

(Hilda Oktaviana)

Persembahan :

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, Karena kepadaNya kami menyembah dan kepadaNya kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih kepada:

- **Almarhum papa tercinta dan tersayang Yoyok Subandrio semoga ditempatkan di syurganya allah serta mama tercinta dan tersayang Misgiati**
- **Keluarga Besarku Mamas, mbak, ayuk dan kakak laki-laki ku serta keponakan ku yang sangat lucu dan menggemaskan Azkia, Upin, kakak lalak, mbak rara, tami, tama, izzi, aliya**

- Sahabat-sahabat SMA ku yang ku sayang yang telah memberikan semangat cik dila, ulpa, alul, sherly, eliak, diah, mirna, iik.
- Sahabat-sahabat seperjuangan ku yang selalu ada disamping ku dikala susah dan senang ku Siska, Dian dan Nopita
- Sahabat-sahabat seperjuangan skripsi ku Arisan cincay nesi, wati, bila, aurel, lisa, ani, maul
- Sahabat-sahabat SMP ku yang tersayang Illak, kikik, mis, Rian, Fadilah, Jua, sajuli, Jordan, fadil, Indra
- Almamater Hijau Kebanggaanku



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Almarhum Papa Yoyok Subandrio dan Mama Misgiati yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palembang.
3. Ibu DR.Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Bapak DR Omar Hendro, S.E.M.SI selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Amidi selaku pembimbing 2 (dua).
5. Ibu Wani Fitriah, SE.,M.Si. selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner
7. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2021

Penulis,

Hilda Oktaviana

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pengesahan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Motto dan persembahan	v
Prakata.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
Halaman Abstrak B.Indonesia	xiii
Halaman Abstrak B.Ingggris.....	xiv
 BAB I. Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
 BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi penelitian	33
C. Operasional Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	89
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA	92
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Absensi Pegawai	8
Tabel III.1 Data Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel III.2 Jumlah Pegawai.....	35
Tabel III.3 Kerangka Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi.....	54
Tabel IV.3 Uji Validitas Kepuasan kerja	55
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin kerja.....	56
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	61
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja.....	64
Tabel IV.11 Disitribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	72
Tabel IV.14 Uji F	75
Tabel IV.15 Uji t	76
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Tabulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 5 Tabel Hasil Regresi Perhitungan SPSS
- Lampiran 6 Tabel r
- Lampiran 7 Tabel F
- Lampiran 8 Tabel t
- Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 10 Surat Selesai Riset
- Lampiran 11 Sertifikat Aik
- Lampiran 12 Sertifikat SPSS
- Lampiran 13 Piagam Checker Plagiatisme
- Lampiran 14 Sertifikat Seminar Online
- Lampiran 15 Biodata penulis

ABSTRAK

Hilda Oktaviana /212017064/2020/Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang/Sumber Daya Manusia(SDM)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang 2) Adakah pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. Adapun tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang 2) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Seberang Ulu II Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate stratified random*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. 2) Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. 3) Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. 4) Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai

Abstract

Hilda Oktaviana / 212017064 / 2021 / The Effects of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang / Human Resources (SDM).

The formulation of the problem in this study was to find out whether 1) was there any effects of motivation, job satisfaction, and work discipline together on employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang, 2) was there partial effects of motivation, job satisfaction, and work discipline employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang. The research objectives were 1) to determine the effects of motivation, job satisfaction, and work discipline together on employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang, 2) to determine the effects of motivation, job satisfaction, and work discipline employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang This type of research was associative. The sample was 50 people with the sampling technique using Proportionate stratified random. The data in this study were primary and secondary data. Data collection methods was through questionnaires and documentation. The data analysis technique used Multiple Linear Regression. The results showed that 1) there was a significant effect of motivation, job satisfaction, and work discipline on employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang, 2) there was no significant effect of work motivation on employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang, 3) there was no effect of job satisfaction on employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang, 4) there was an effect of work discipline on employee performance of Seberang Ulu II District Office in Palembang.

Keywords: Motivation, job satisfaction, work discipline, and employee performance.



February 5, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi dan semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas suatu aparatur pemerintah daerah semakin berat karena setiap daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat di daerahnya sendiri. Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusiaya, artinya kemampuan yang ada di dalam sumber daya manusia harus benar-benar teruji agar mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya secara benar dan mempunyai hasil yang sempurna baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan sebuah pekerjaan harus diberi motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri, karena Pegawai Negeri disebut sebagai unsur

aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Di Indonesia sistem suatu pemerintahannya terbagi menjadi dua yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Salah satu pemerintahan daerah di Indonesia adalah Kota Palembang Sumatera Selatan yang dimana didalamnya terdapat sebuah pemerintah kecamatan-kecamatan yang membantu tugas dari Pemerintah Kota Palembang Sumatera Selatan. Salah satu kecamatan yang membantu Pemerintah tugas pelayanan tersebut adalah Pemerintah Kecamatan Seberang Ulu II Palembang Sumatera selatan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja. Atasan harus bisa membangkitkan motivasi, kepuasan serta disiplin kerja pegawainya. Setiap perangkat yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkatan yang berbeda. Pimpinan kecamatan seberang Ulu II diuntut untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh perangkat kecamatan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Peran suatu kantor kecamatan sudah diperhatikan bagaimana pemberian motivasi, dan bagaimana dalam membuat pegawai mempunyai kepuasan dalam pekerjaannya, Penerapan suatu kedisiplinan untuk para pegawainya, maka untuk selanjutnya yang harus diperhatikan yaitu hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dinyatakan efektif dan efisien dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan kantor kecamatan seberang Ulu II dapat tercapai.

Kasmir (2019:185) kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya motivasi,kepuasan, dan disiplin kerja.

Diantara permasalahan yang timbul dari aspek sumber daya manusia adalah penurunan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai yang sangat rendah apabila dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan berimbas kepada kinerja pegawai secara keseluruhan. Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja pada pegawai, memberikan kekuatan terhadap aktivitas – aktivitas dan mengarahkan tingkah laku pegawai agar mengarah pada sasaran organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Sutrisno (2013:109) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,motivasi sering juga diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan kerja menurut Robbins (dalam buku Muhammad Busro 2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedang seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda – beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Mengurangi ketidakhadiran kerja telah terbukti secara meyakinkan bahwa ada hubungan terbalik antara kepuasan kerja dengan ketidak hadirannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan absensi yang rendah, kepuasan yang rendah kemungkinan akan membawa tingkat absensi yang tinggi. Pegawai yang kurang puas cenderung tidak hadir dengan alasan yang

dapat dihindari. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Hani Handoko, 2000:145)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya disiplin kerja yaitu untuk mencoba mengatasi sebuah kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian,

ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha mengatasi akan perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran Malayu Hasibuan (2014:193).

Kecamatan Seberang Ulu II merupakan salah satu kecamatan di kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia yang memiliki luas wilayah 10,69 km² dengan jumlah penduduk 102.530 jiwa. Wilayah Kecamatan Seberang ulu II terbagi atas 7 kelurahan, yaitu 11 Ulu, 12 Ulu, 13 Ulu, 14 Ulu, 15 Ulu, Sentosa, dan Tangga Takat.

Kinerja pegawai Kantor kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak target pekerjaan yang dijadikan tujuan kantor kecamatan seberang ulu II Paelembang seperti mengurus data-data yang diminta pemerintah lain yaitu data warga miskin untuk bantuan dari dinas sosial, mengurus data warga yang pindah dan keluar kecamatan yang belum terselesaikan sesuai dengan tujuan waktu yang ditetapkan. Alat atau sarana yang ada di kantor kecamatan Seberang Ulu II Palembang masih kurang optimal karena ada beberapa komputer yang eror sehingga menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung, serta pendingin ruangan yang minim membuat para pegawai sedikit kurang nyaman saat berada di dalam ruangan. masih kurangnya kompetensi yang baik pada pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya dengan rapih dan teliti. Perlu dilakukannya evaluasi agar bisa mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai, dengan seperti itu maka dapat dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Motivasi Pegawai di Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang masih perlu di tingkatkan lagi dikarenakan Masih rendahnya tingkat Motivasi para pegawai kantor Kecamatan bisa dilihat dari pemberian berupa gaji bagi tenaga kerja sukarela (tks) serta pegawai honor waktu nya tidak menentu. Belum adanya supervisi dalam mengawasi setiap pekerjaan para pegawai. kurangnya pemberian penghargaan atau reward kepada pegawai yang berprestasi sehingga membuat pegawai merasa kurang dihargai akan pekerjaan yang sudah dilakukan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Belum tercapainya faktor-faktor tersebut menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai

Dalam kepuasan kerja banyak pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, cenderung melihat pekerjaan menjenuhkan dan membosankan akibat dari tingkat pengawasan kerja yang ketat terhadap pegawai. Hubungan antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan lagi, hal ini terlihat antar karyawan dari hubungan rekan kerja masih adanya pegawai yang mengelompok, kurang harmonis, kurang memahami satu sama lain, serta komunikasi yang kurang lancar

Disiplin kerja karyawan yang masih kurang baik karena kurangnya keteladanan pimpinan yang baik, pimpinan kurang memberikan contoh

disiplin kerja yang baik dalam keseharian untuk pegawainya. Atasan yang tidak bersikap adil dalam pemberian hukuman atas pegawai yang sering pulang sebelum jam kerja berakhir. karyawan yang sering terlambat bahkan lebih dari toleransi waktu yang diberikan serta tidak adanya sanksi dan hukuman yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin, hukuman yang dapat merangsang terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga mengakibatkan tingkat disiplin kerja yang rendah.

Hal ini bisa dilihat dari data absensi pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang sebagai berikut

Tabel I.1
Absensi pegawai
Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang
Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah pegawai	Hari Kerja	Pegawai x Hasil kerja	Tidak Hadir						Persentase (%)
					S	I	T K	C	D	Total	
1	Juli	98	23	2.254	3	1	-	42	18	64	2,84%
2	Agust	98	22	2.156	5	3	3	6	6	23	1,06%
3	Sept	98	21	2.058	10	5	-	18	-	33	1,60%
4	Okt	98	23	2.254	2	3	-	23	-	28	1,24%
5	Nov	98	21	2.058	5	8	1	21	15	50	2,42%
6	Des	98	20	1.960	4	5	2	15	3	29	1,47%

Sumber : Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

Berdasarkan tabel I.1 dari tingkat kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang, dari data bulan juli sampai desember 2019 tingkat kehadiran mengalami naik turun. Dimana tingkat ketidakhadiran yang paling yakni pada bulan juli sebanyak 2,84%, selanjutnya tingkat ketidakhadiran tinggi juga pada bulan Agustus tingkat ketidakhadiran menurun menjadi 1,06%.

Berdasarkan Latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikana, maka masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Displin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Displin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja, secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh Motivasi., Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawiro Sudarso (2017) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang*
- Anwar Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan bandung*
- Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja*
- Bintaro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Yogyakarta : Gava Medika*
- Diah Isnaini (2019) *Metodelogi Penelitian Bisnis. Palembang: Noefikri*
- Edy Sutrisno (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta : Predamedia*
- Irfan Fahmi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta Bandung*
- Ivone A. S Sajahati (2013) *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (persero) cabang Bitung.*
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia .Depok : Rajawali Pers*
- Malayu Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi) Jakarta : Bumi Aksara*
- Mutia dan Arda (2017) *Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia cabang putrid hijau Medan*
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Mnaajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta : Prenamedia Grup*
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Riau : Zanafa Publishing*
- Pedoman Usulan Penelitian (2019). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.*
- P Sedarmayanti (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT. Bumi Aksara*
- Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah (2016) *Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja*

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&I*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2016) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

Vietzal Rivai (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada. Jakarta

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Depok : Rajawali Pers