

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat S-1

Ilmu Administrasi Publik



Diajukan Oleh :

FATIMAH ANJELICA

NIM. 07011281924064

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1

Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

FATIMAH ANJELICA

07011281924064

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 4 April 2023

Pembimbing

Anaṅ Dwi Santoso S,AP., MPA

NIP.199310072019031012



Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG

Skripsi
Oleh :

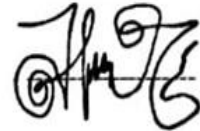
FATIMAH ANJELICA
NIM.07011281924064

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 19 Mei 2023

Pembimbing :

1. Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA
NIP. 199310072019031012

Tanda Tangan



Penguji :

1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

Tanda Tangan



2. Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., MAP
NIP. 198701052015041003



Mengetahui,



Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimah Anjelica

NIM : 07011281924064

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG" ini adalah benar-benar karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan

Indralaya, 15 Mei 2023



Fatimah Anjelica

NIM. 07011281924064

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tak Perlu Khawatir Akan Bagaimana Alur Cerita Pada Jalan Ini,Perakan Saja,Tuhan Ialah Sebaik-Baiknya Sutradara”

“All Our Dreams Can Come True, If We Have The Courage To Pursue Them”-Walt Disney

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1.Kedua Orang Tua saya

2.Pimpinan Dosen,Pegawai dan Segenap Civitas Akademika FISIP Unsri Yang Saya hormati.

3.Teman Seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2019

4.Almamter Universitas Sriwijaya

ABSTRACT

This study is entitled "Factors Affecting the Work Discipline of Employees at the Palembang City Population and Civil Registration Office". This research was motivated by the many violations of work discipline committed by employees at DISDUKCAPIL Palembang City. The research method used is a quantitative research method with the PLS (Partial Least Square) technique. The population in this study was all employees of DISDUKCAPIL Palembang City with a total sample of 59 people. The sample calculation is done with the Slovin Formula. The data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires with Likert scale. The results of this study know if 1). *Public service motivation* influences work discipline. 2). *Reward & punishment* does not affect work discipline. 3). *Responsibility* does not affect work discipline.

Keywords: *Work Discipline, Public Service Motivation, Reward and Punishment, Responsibility*

Supervisor



Anang Dwi Santoso S, AP., MPA

NIP.199310072019031012

Inderalaya, April 4, 2023

Head of Department of Public Administration

Faculty of Social and Political Sciences



Sriwijaya University

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang”. Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di DISDUKCAPIL Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dengan teknik PLS (Partial Least Square). Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai DISDUKCAPIL Kota Palembang dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Perhitungan sample dilakukan dengan Rumus Slovin . Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian ini mengetahui jika 1). *Public service motivation* mempengaruhi disiplin kerja . 2). *Reward&punishment* tidak mempengaruhi disiplin kerja. 3). Tanggung jawab tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Public Service Motivation*, *Reward dan Punishment*, Tanggung Jawab

Pembimbing



Anang Dwi Santoso S, AP., MPA

NIP.199310072019031012

Inderalaya, 4 April 2023

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya**



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur saya panjatkan kepada ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan juga karunia-Nya sehingga penulis dapat menulis serta menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang” . Skripsi ini dibuat sebagai salah satu kelengkapan untuk menyelesaikan tugas akhir pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Dalam proses pengerjaan usulan skripsi ini, tentunya penulis menyadari bahwa banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak.

Banyak kendala yang penulis alami dalam penyusunan laporan ini . namun, banyak pula pihak yang senantiasa membantu serta memberikan dorongan kepada penulis agar tetap berjuang dalam menyelesaikan proposal usulan skripsi ini. Untuk itu, penulis ingin memberikan ucapan penghormatan dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua sebagai landasan motivasi yang tidak pernah lelah memanjatkan doa, memberikan dukungan dan semangat selama ini
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto., S.Sos. MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan selama proses penyusunan skripsi
6. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.SOS., MPA selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Ibu Dr. Hj. Lili Erina., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kuliah Kerja Administrasi (KKA)

8. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya

9. Seluruh staff dan karyawan Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu sejak awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

10. Kepala dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian skripsi ini.

11. Muhammad Aldy Syahputra yang sudah kebersamai sejak masa sekolah sampai perkuliahan,memberikan semangat,motivasi dan bantuan moral maupun moril.

12.Teman-teman seperjuanganku yang sudah kebersamai sejak awal masa perkuliahan sampai akhir masa perkuliahan ini : Three Wulan Novitasari, Veronica, Dwita nabila

13. Kepada saudara-saudaraku yang selalu mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini dari awal penelitian hingga akhir : M.Sajid, Fitria, Sonia, Revana, Shira, Sifah

14. Serta semua pihak yang brkontribusi selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti.Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Palembang,

Fatimah Anjelica

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Konsep Sumber Daya Manusia	8
2.2 Konsep Disiplin kerja.....	8
2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	9
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	10
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.3 <i>Public Service Motivation</i>	13
2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Public Servive Motivation</i>	14
2.3.2. Indikator-Indikator <i>Public Service Motivation</i>	14
2.4 Reward dan Punishment.....	15
2.4.1 Reward	15
2.4.2 Punishment.....	18
2.5 Tanggung Jawab.....	20
2.5.1 Aspek-Aspek Tanggung Jawab	20
2.6 Hipotesis	22

2.7 Penelitian Terdahulu.....	24
2.8 Kerangka Teori.....	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Konsep.....	31
3.3 Definisi Operasional.....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.4.1 Jenis data.....	34
3.4.2 Sumber Data.....	34
3.5 Populasi dan Sampel.....	35
3.5.1 Populasi.....	35
3.5.2 Sampel.....	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7 Teknik Analisis Data	38
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.....	43
4.1.2 Tugas Pokok.....	44
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	46
4.2.1 Profil Responden	46
4.3 Uji Instrumen Data Penelitian	48
4.3.1 Pengujian model pengukuran (<i>outer model</i>).....	48
4.3.2 Pengujian Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	54
Gambar 4.2 Hasil Full Model Struktural PLS Algorithm	54
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan	60
BAB V.....	64
PENUTUP	64

5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jam Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 2.2 Kerangka Teori.....	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.2 Bobot Kuisisioner.....	43
Tabel 3.3 Interpretasi Pada Nilai r Hasil Analisis Korelasi.....	45
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Profil Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.3 Masa Kerja.....	54
Tabel 4.4 Faktor Outer Loading Indikator Public Service Motivation (PSM).....	56
Tabel 4.5 Faktor Outer Loading Indikator Reward & Punishment (RP).....	56
Tabel 4.6 Faktor Outer Loading Indikator Tanggung Jawab (TJ).....	57
Tabel 4.7 Faktor Outer Loading Indkator Disiplin Kerja (DK).....	57
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>.....	58
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i>.....	60
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Determinasi (Uji R²).....	63
Tabel 4.11 Hipotesis Statistik.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.....	4
Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Honorer Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.....	5
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Tahun 2022.....	52
Gambar 4.2 Hasil Full Model Struktural PLS Algorithm.....	61
Gambar 4.3 Hasil Full Model Struktural (Standartdied Output)-Bootstrapin.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting dan dominan, karena dalam operasional organisasi, mereka dianggap sebagai aset yang tak ternilai dan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang bekerja dengan dedikasi dan memperhatikan kedisiplinan serta waktu kerja, untuk mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Davis (2009; 129) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standards” (Elisa, 2013). Umumnya, keberadaan disiplin merupakan suatu keharusan, dan menurut Davis, disiplin kerja memegang peranan penting dalam memperjelas pedoman organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat karyawan yang kurang mengindahkan disiplin kerja, maka organisasi tersebut akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya. Di sisi lain, disiplin sendiri memiliki manfaat dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, serta berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Program disiplin kerja diharapkan dapat menciptakan sikap tindakan positif di antara para pegawai dan menjadi landasan utama dalam meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2012:239), disiplin kerja mencerminkan sejauh mana suatu organisasi menggunakan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa disiplin kerja

adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merujuk pada sikap sadar dan sukarela dalam mematuhi semua aturan dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan berkaitan dengan sikap dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap jalannya disiplin kerja ialah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan serta yang terakhir yaitu hubungan (Nugraha, n.d.). Di dalam penelitian ini faktor *Public service motivation*, *Reward dan Punishment* serta Tanggung jawab akan menjadi faktor-faktor yang akan diteliti. Ketiga faktor ini diambil berdasarkan adanya hubungan dengan situasi dan kondisi organisasi.

Public service motivation menurut Perry dan Wise (1990) ialah motivasi pelayanan publik yang merupakan dorongan yang dimiliki seorang pegawai sektor publik untuk mengabdikan dirinya memberikan pelayanan yang prima. Disdukcapil ialah tempat pelayanan publik yang paling dasar di Indonesia. dalam melayani masyarakat serta kepentingan umum diperlukan adanya nilai yang lebih tinggi dari seorang pegawai sektor publik untuk membantu masyarakat umum.. Pegawai sektor publik menggunakan prestasi serta kinerja pekerjaan yang berguna bagi masyarakat sebagai karakter bahwa pekerjaannya lebih penting daripada kepentingannya sendiri. Motivasi pelayanan masyarakat yang lebih besar cenderung tampil lebih baik dalam pekerjaan sektor public/ (Perry & Wise, 1990).

Reward dan punishment memiliki arti penghargaan dan hukuman, menurut Shoimin (2014) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan apabila seseorang melakukan sesuatu yang baik atau mencapai suatu keberhasilan sedangkan punishment memiliki arti sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan apabila ada suatu tujuan tidak tercapai atau ada perilaku pegawai yang dianggap tidak sesuai dengan aturan yang ada di dinas. Pada Disdukcapil kota Palembang tentunya memiliki aturan pada reward dan punishment yang dimana ini merupakan keputusan dari Walikota Palembang untuk pendisiplinan yaitu surat keputusan walikota NO-MOR259/KPTS/BPKAD/2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Pertimbangan Obyektif Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Dalam surat ini terdapat penjelasan tentang pemotongan TPP (Tunjangan penghasilan pegawai) sebagai punishment, serta penjelasan pemberian insentif tunjangan tambahan yaitu SBK (Standar Biaya Khusus) sebagai reward.

Faktor yang terakhir yaitu tanggung jawab, menurut Wigagdh (1999) kesadaran seseorang atas suatu perbuatan serta tingkah laku yang disengaja maupun tidak disengaja dapat disebut dengan tanggung jawab.. adanya suatu disiplin kerja yang baik dalam suatu dinas maka diperlukan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atas/pimpinan. Terlebih lagi dalam sebuah tanggung jawab dapat dikelompokkan menjadi melakukan tindakan yang tepat dari suatu kegiatan, dapat menerima resiko dari tindakan yang dilakukan serta tidak ikut campur dalam permasalahan rekan kerja lalu dengan iklas meminta maaf atas kesalahan yang dibuat.

Pegawai yang melanggar disiplin kerja akan mendapatkan konsekuensi atau sanksi dari pimpinan atau atasan. Sanksi ini dapat berupa teguran secara lisan. Jika sikap dan perilaku pegawai tetap tidak berubah, maka pegawai tersebut kemungkinan akan mendapatkan teguran secara tertulis. Jika tingkah laku pegawai tidak mengalami perubahan setelah mendapatkan surat tugas, sanksi yang lebih tegas seperti pemecatan dengan tidak hormat dapat diberlakukan. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, Disdukcapil Kota Palembang menegakkan peraturan, termasuk ketertiban jam masuk dan pulang kerja.

Dalam kode etik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil nomor 477/38/SK/DKPS/V/2017 disebutkan dengan jelas untuk menaati jam kerja dan jam istirahat

Tabel 1.1 Jam Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang

Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin-kamis ; 07.30-16.00 WIB	Senin-kamis ; 12.00-13.00 WIB
Jumat ; 07.30-16.30 WIB	Jumat ; 11.30-13.30 WIB

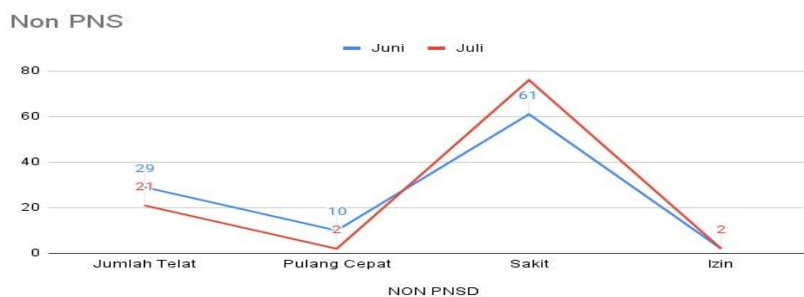
Berikut dapat dilihat tingkat absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang pada bulan juni-juli tahun 2022.

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang



(Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang,2022)

Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Honorer Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang



(Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang,2022)

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa fakta yang ada di lapangan berdasarkan tabel rekapitulasi bahwa masih ada pegawai yang dinilai kurang disiplin,hal ini didasari dengan banyaknya absensi yang dilakukan oleh para pegawai . Terlebih lagi selama yang penulis lihat di lapangan selama menjalani Kuliah Kerja Administrasi selama 40 hari ada beberapa pegawai yang tidak masuk sesuai jam masuk yang telah ditentukan

ataupun pulang lebih awal daripada jam pulang yang telah ditetapkan serta ada juga beberapa pegawai yang terlihat memakai waktu jam istirahat kerja lebih lama.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Acham Mutohar dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan" telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS di Sekda Pasuruan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan, kemampuan pegawai, dan kompensasi, dengan persentase sebesar 81,996%. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Dinda Iriandini Lubis dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja pada Karyawan PDAM Tirtanadi di Pusat Provinsi Sumatera Utara" juga menghasilkan temuan yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pemberian sumbangan memiliki kontribusi tertinggi dalam analisis faktor dengan persentase sebesar 13,11%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja sangat penting serta dalam disiplin kerja pegawai tentunya memiliki faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dari tahun ke tahun. Sehingga ini akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai serta tujuan yang ingin dicapai oleh dinas. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu “ Apa Saja Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang ?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

- a. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Palembang.
- b. Mengidentifikasi faktor- faktor terpenting yang memberikan pengaruh dalam disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Sebagai Tambahan wawasan sebagai penulis, dan perbandingan antara teori yang diperoleh dengan implementasi lapangan
- b. Memberikan masukan ide dan informasi bagi perusahaan untuk menghadapi permasalahan yang ada.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang menyangkut masalah yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Achjari, D., 2004. Partial Least Squares: Another Method Of Structural Equation Modeling Analysis.
- Ahmadi, A., Sholeh, M., 2005. Psikologi Perkembangan. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Amin, M., Sari, S.P., Rachman, A., 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis Dan Non Medis. *J. Kesmas Asclepius* 1, 35–44. <https://doi.org/10.31539/Jka.V1i1.519>
- Arianto, D.A.N., Setiyowati, N.I., 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Indoexim International.
- Arisanti, K.D., Santoso, A., Wahyuni, S., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek J. Ilm. Mhs. Ekon.* 2, 101. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.427>
- Dihan, F.N., Hidayat, F., 2020. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jbti J. Bisnis Teori Dan Implementasi* 11. <https://doi.org/10.18196/Bti.111126>
- Elisa, P., 2013. Program S1 Jurusan Manajemen.
- Febrianti, S., Musadieq, M.A., Prasetya, A., N.D. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja.
- Ghozali, I., Latan, H., 2014. Partial Least Squares (Smartpls 3.0) Edisi 2. Universitas Diponegoro, Jawa Tengah.
- Hendra, K., Tri Palupi, L.E., Sujana, N., 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *J. Pendidik. Ekon. Undiksha* 10, 210. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V10i1.20118>
- Ikhtiari, R.N., N.D. Disiplin Kerja : Analisis Faktor Dan Strategi Implementasinya.
- Khasanah, K., N.D. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Di Kota Makassar.

- Kurniawan, Z., 2019a. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Melalui Faktor Pemberian Kompensasi Pt. Japfa Comfeed Indonesi Tbk. Cirebon. *Exchall Econ. Chall.* 1, 30–41. <https://doi.org/10.47685/Exchall.V1i1.110>
- Kurniawan, Z., 2019b. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Melalui Faktor Kepemimpinan Pada Perusahaan Pt. Jati Indah Permai Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. *Barakuda 45 J. Ilmu Perikan. Dan Kelaut.* 1, 104–114. <https://doi.org/10.47685/Barakuda45.V1i2.46>
- Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, Rizal, S.M., Radiman, R., Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.* 2, 117–128. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3649>
- Mardiana, A., Saleh, A., 2021. Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam 2. *Nal Education And Development*, 2020.
- Nugraha, B.A., Hakam, M.S., Susilo, H., N.D. Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap.
- Nugraha, D.R., N.D. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Primajasa Perdanarayutama Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Alvabeta, Cv., Bandung.
- Suryaman, S., 2020. Pengaruh Reward, Punishment Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mawar Sebelas Serang. *J. Manaj.* 10, 100–105. <https://doi.org/10.30656/Jm.V10i2.2699>
- Suwandi, E., Imansyah, H.F., Dasril, H., Nawawi, J.H.H., N.D. Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Bermigrasi Ke Indihome.
- Umanailo, M.C.B., 2021. Public Service Motivation Through Responsibility And Reward And Punishment And Its Impact On Discipline Of Regional Secretar-

iat Employees (Preprint). Open Science Framework.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/7b5xr>

Yustina, N., Tupti, Z., 2022. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah* 5, 560–571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>

Yusup, F., 2018. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *J. Tarb. J. Ilm. Kependidikan* 7. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>