

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALEMBANG**



**Skripsi
Oleh:**

**M Reza Novelian
01011482225018**

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : M Reza Novelian
Nomor Induk Mahasiswa : 01011482225018
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing



Tanggal : 23 Juli 2024

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : M Reza Novelian
Nomor Induk Mahasiswa : 01011482225018
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
6/8/2024

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 06 Agustus 2024 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang,

Panitia Ujian Komprehensif

Pembimbing

Penguji



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Nia Meitisari S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : M Reza Novelian
Nomor Induk Mahasiswa : 01011482225018
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang ”

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 06 Agustus 2024

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 23 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



M Reza Novelian
NIM. 01011482225018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al- Insyirah ayat 5-6)

“Jadilah orang yang berilmu agar bermanfaat, dan jadilah Muslim yang kaya agar menjadi kuat”

(M. Reza Novelian)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama tahap penyusunan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Oleh karena itu penulis mengharpkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi penelitian ini

Demikian skripsi ini disusun, semoga skripsi ini dapat menjadi referensi bacaan dan inspiratif untuk penelitian yang akan datang. Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 23 Juli 2024

Yang membuat Pernyataan,



M Reza Novelian
NIM. 01011482225018

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. **Ayah dan Ibu** tersayang, terima kasih atas segala cinta yang selalu Ayah dan Ibu berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Dr. M Ichan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan
6. Ibu **Nia Meitisari, S.E., M.Si.**, selaku dosen penguji, yang telah memberikan saran, kritik, serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti.
7. Bapak **Agung Putra Raneo S.E., M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.

8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
9. Kepada **Feli, Mufadhal, Chintya, Tasya** yang menjadi tempat diskusi, bertukar pikiran dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya



M Reza Novelian
NIM. 01011482225018

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dan Inggris dari mahasiswa:

Nama : M Reza Novelian
NIM : 01011482225018
Jurusan : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

ASLI

6/24
13

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG

Oleh:
M Reza Novelian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini meliputi pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus sampling atau sampling jenuh berjumlah sebanyak 95 orang yang dijadikan sebagai populasi dan sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari jurnal ilmiah, internet serta sumber lainnya. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan Uji Instrumen, Metode Suksesif Interval (MSI), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Science) versi 25.00. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

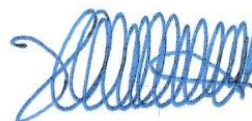
Kata Kunci: *disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja*

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
JURUSAN ...
6/3/24

ABSTRACT

***The Influence Of Work Discipline And Job Satisfaction On Employees
Performance Of Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia In Palembang City***

By:
M Reza Novelian

This research aims to determine and analyze the influence of work discipline and job satisfaction on employees performance at the Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia in Palembang City. This type of research is quantitative. The population of this study includes employees at the Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia in Palembang City. The sampling technique used was the census sampling technique or saturated sampling, totaling 95 people who were used as the population and sample in this research. The type of data used in the research is primary data through distributing questionnaires and secondary data from scientific journals, internal and other sources. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis techniques using Instrument Test, Method of Successive Interval (MSI), Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (t Test and F Test). Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Science) software program version 25.00. The research results show that work discipline has a positive and significant influence on employee performance, while job satisfaction has a positive but not significant influence on employee performance.

Keywords: *Work dicipline, job satisfaction, employees performance*

Head of the Management Departemen Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : M Reza Novelian
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 4 November 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Palawija 1 No.19
Alamat Email : rezaovelian0411@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD 117 Palembang (2006-2012)
SMP : SMP Muhammadiyah 4 Palembang
(2012-2015)
SMA : SMA 18 Palembang (2015-2018)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH	Error
! Bookmark not defined.	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja	16
2.2.3 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	18
2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	19
2.3 Kepuasan Kerja	20
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.3.2 Variabel Kepuasan Kerja	21
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.3.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja	22
2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.4 Kinerja.....	25
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.4.2 Kegunaan Penilaian Kinerja.....	26
2.4.3 Syarat-syarat Penilaian Kinerja.....	27

2.4.4	Faktor-faktor Penilaian Kinerja.....	28
2.4.5	Indikator-Indikator Penilaian Kinerja	28
2.5	Keterkaitan Antar Variabel	29
2.5.1	Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	29
2.5.2	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	30
2.6	Penelitian Terdahulu	30
2.7	Kerangka Pikiran.....	37
2.8	Hipotesis.....	38
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN		39
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2	Desain Penelitian	39
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4.1	Data Primer.....	40
3.4.2	Data Sekunder	41
3.5	Uji Instrumen	42
3.5.1	Uji Validitas.....	42
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.6	Metode Suksesif Interval (MSI).....	43
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.1	Uji Normalitas	43
3.7.2	Uji Multikolinearitas	43
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	44
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.8.1	Uji Persamaan Regresi Linier Berganda	45
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) & Determinasi (R ²).....	46
3.9	Uji Hipotesis	47
3.9.1	Uji Kelayakan Model (Uji F)	47
3.9.2	Uji Statistik t (Uji Parsial)	48
3.10	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1.	Gambaran Tempat Penelitian.....	52
4.2.	Profil Responden.....	55
4.3.	Hasil Analisis Deskriptif Jumlah Responden	58
4.4.	Uji Instrumen	63
4.5.	Metode Suksesif Interval (<i>Method of Successive Interval/MSI</i>)	67
4.6.	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.7.	Uji Regresi Linier Berganda	72
4.8.	Uji Hipotesis	74
4.9.	Pembahasan.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	85
 DAFTAR PUSTAKA	 86
 LAMPIRAN.....	 89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kota Palembang Tahun 2022 – 2023.....	5
Tabel 1.2	Absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Tahun 2023.....	7
Tabel 1.3	Hasil pra-survey mengenai kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Palembang.....	8
Tabel 1.4	<i>Research Gap Latar Belakang Masalah</i>	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Skala Likert	41
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Intervensi Koefisien Tingkat Hubungan	46
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5	Rentang Skala	59
Tabel 4.6	Hasil Rentang Skala Disiplin Kerja	59
Tabel 4.7	Hasil Rentang Skala Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.8	Hasil Rentang Skala Kinerja.....	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.16	Persamaan Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.17	Analisis Koefisien Korelasi (r) & Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4.18	Uji F	74
Tabel 4.19	Uji t	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Palembang.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya. Kepentingan peran manusia makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia (Rouf, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu (Rouf, 2018).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Selain itu kinerja pegawai juga merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja pegawai suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (Kulla et al., 2018).

Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi

bersangkutan (Rahman et al., 2017). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Martha & Miawan (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah. Terdapat hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (Susanto, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang timbul dari dalam diri seorang pegawai tanpa ada suatu paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Daulay et al., 2019). Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik (Sandika & Andani, 2020). Dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan kerja, sehingga pegawai bekerja secara efisien. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu pegawai akan terlihat dari sikap yang positif terhadap pekerjaannya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan buah hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang individu pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh seorang pegawai begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja (Fialy & Tirtayasa, 2020) merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Dengan adanya kepuasan yang baik maka akan terjadi perpaduan yang baik antara bagian dalam organisasi dan pada akhirnya terbangun kerja bersama, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Bila seorang termotivasi, dia akan berusaha berbuat yang terbaik dan sekuat tenaga agar bisa mewujudkan apa yang diinginkan. Hal itu memerlukan usaha yang keras agar organisasi bisa menghasilkan produktivitas yang diharapkan dan disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi (Nadhiro, 2019).

Pada masing-masing individu mempunyai kualitas serta kuantitas yang berbeda, sama halnya dengan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan kepemimpinan. Adapun standar-standar atau nilai-nilai pelaksanaan pekerjaan adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu: Sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (50 ke bawah). Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang tentu mengharapkan agar para pegawainya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat amat baik yaitu 91-100. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022 dan 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kota Palembang Tahun 2022 – 2023

Skor	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Jumlah Pegawai	Persentase	Jumlah Pegawai	Persentase
91-100 (Sangat Baik)	44	41,90	48	45,71
76-90 (Baik)	55	52,38	51	48,51
61-75 (Cukup)	6	5,71	6	5,71
51-60 (Kurang)	-	-	-	-
>50 (Buruk)	-	-	-	-
Total	105 Pegawai	100%	105 Pegawai	100%

Sumber: BKPSDM Kota Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang penilaian kinerja pegawai sesuai dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Hasil penilaian yang diperoleh pegawai masih banyak yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 61 pegawai sedangkan pegawai yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja sangat baik hanya 44 pegawai. Pada tahun 2023 hasil penilaian yang diperoleh pegawai pada kategori baik dan cukup yaitu sebanyak 57 pegawai sedangkan pegawai yang sudah masuk dalam kategori sangat baik hanya 48 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut (Aji, 2020).

Untuk memenuhi standar kinerja oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran di kantor. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang menyatakan bahwa kedisiplinan di kantor tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Berdasarkan informasi dari narasumber hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin. Pernyataan ini didukung dengan data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan

dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh bagian kepegawaian. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2023.

Tabel 1.2. Absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Tepat Waktu (Orang Harian)	Datang Telat (Orang Harian)	Rata-rata Waktu Telat
Januari	105	83	22	1 Jam 2 Menit
Februari	105	78	27	50 menit
Maret	105	82	23	1 jam 45 menit
April	105	75	30	1 jam 27 menit
Mei	105	76	29	2 jam 3 menit
Juni	105	80	25	1 Jam 23 Menit
Juli	105	70	35	1 jam 48 menit
Agustus	105	79	26	1 jam 15 menit
September	105	79	26	55 menit
Oktober	105	73	32	1 jam 53 Menit
November	105	76	29	1 jam 37 menit
Desember	105	74	31	1 jam 39 Menit

Sumber: BKPSDM Kota Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dikantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang cukup tinggi yaitu pada bulan Juli sebanyak 35 pegawai dan paling sedikit pada bulan Januari yaitu sebanyak 22 pegawai. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Mei yaitu sebanyak 2 Jam 3 menit kemudian tertinggi kedua yaitu pada bulan November sebanyak 1 jam 2 menit dan yang paling rendah diantara beberapa bulan tersebut yaitu bulan Februari dengan total rata-rata 50 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih

terdapat beberapa diantara pegawai tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran.

Salah satu faktornya dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada 10 orang pegawai maka diperoleh informasi bahwa terdapat rendahnya kepuasan kerja pegawai yang diukur dengan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2016) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil pra-survey mengenai kepuasan kerja pegawai BKPSDM Kota Palembang

Indikator	Pernyataan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Gaji	Gaji yang diterima sesuai beban kerja	50%	50%
Pekerjaan itu sendiri	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	40%	60%
Promosi	Setiap pegawai yang memiliki hasil kinerja yang baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	60%	40%
Supervisi	Atasan selalu mengawasi dalam pekerjaan sampai selesai	20%	80%
Rekan Kerja	Menjalin keakraban dengan rekan kerja dengan baik didalam lingkungan kantor maupun diluar kantor	50%	50%

Sumber: Data hasil wawancara diolah, 2024

Tabel 1.3 merupakan data hasil observasi melalui wawancara kepada 10 orang pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang terkait indikator pada kepuasan kerja yaitu pernyataan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja sebanyak 5 pernyataan, sehingga diperoleh informasi bahwa dari lima indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja pegawai pada angka persentase jawaban tidak.

Indikator supervisi memiliki angka persentase tertinggi diantara indikator-indikator lainnya yaitu 80 menjawab tidak dan 20% menjawab iya, dimana hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi pada saat pegawai melakukan pekerjaan. Kemudian indikator yang kedua adalah indikator pekerjaan itu sendiri dengan angka persentase 60% yang menjawab tidak dan 40% yang menjawab iya, dimana pegawai sering tidak yakin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target karena beberapa diantara mereka menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya sehingga dalam penyelesaian pekerjaan selalu memerlukan bantuan baik dari atasan maupun rekan kerjanya. Sedangkan untuk indikator promosi memiliki persentase 40% yang menjawab tidak dan 60% yang menjawab iya. Dan indikator yang terakhir adalah indikator gaji dan rekan kerja memiliki persentase yang sama yaitu 50% yang menjawab iya dan 50% lainnya menjawab tidak.

Diketahui dari disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terdapat *research gap* positif dan negatif sehingga mengacu penelitian. Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel 1.4. *Research Gap* Latar Belakang Masalah

ISU GAP	SIGNIFIKAN	TIDAK SIGNIFIKAN
Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nurul Aulia Saputri, Hani Gita Ayuningtias (2022) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan pada PT Arma Anugerah Abadi wilayah kota Medan 2. Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diana, Yayan Anggreani (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Saktisyahputra, Primadi Candra Susanto (2020) Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lie Liana (2022) Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan, Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah adakah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan ditulis, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

- a. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta pemahaman konsep kinerja

pegawai dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

- b. Manfaat Praktis, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi pengambil keputusan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai yang disebabkan oleh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dalam Operasi Perangkat Daerah tersebut, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator*. . Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Aji, F. (2020). Analisis Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Selamat Sejahtera Sejati. *Ekonomi* , 1.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21-34
- Aswania, & Yasmin. (2020). Dislipidemia Sebagai Prediktor Kejadian Kardiovaskular Mayor Pada Pasien Infark Miokard Akut. *Jurnal Medika Udayana*, 9(11), 91–100.
- Candra, D., Lengkong, V., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntans*, 7(1).
- Darmansyah, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Bersinar (Baboon T-Shirt) Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Daulay, Kurnia, & Maulana. (2019). Analisis Faktor - Faktore Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* , 1(1), 209–218.
- Effendy, & Afridhonal. (2021). Pengembangan Bahan Ajar Elektronik Lkpd Yang Terintegrasi Stem-Pjbl Pada Materi Termokimia Di Sman 1 Gunung Talang. *Jurnal Entalpi Pendidikan Kimia*, 18.
- Fathoni, A. (2018). Konsep Pemasaran Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Hukum Syariah*, 9, 128–146.
- Fialy, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (Ibm Spss)* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Keempat). Erlangga.

- Hasibuan, & Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, & Idris. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kulla, Rumapea, & Tampongangoy. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4, 58.
- Mangkunegara. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba*, 10, 418–428.
- Martha, L., & Miawan, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Pundi*, 4.
- Martono, & Nanag. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Data Dan Analisis Data Sekunder*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 522.
- Nadhiro, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Program Studi Ekonomi Pembangunan*, 3(1).
- Nuraini, R. (2020). Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur Dan Perilaku. *Teksil*, 16.
- Nuryado, A., Tami, & Budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Palembang. (n.d.). <https://Palembang.Go.Id/Profil/Lambang-Daerah>.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Purnawati, & Firmansyah. (2022). Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Cv. Asakota Kota Bima. *Inovasi Penelitian*, 3(4).
- Rahman, Purwati, & Hasbi. (2017). The Influence Of Motivation, Job On Employee Performance Satisfaction And Work Discipline The Performance Of Sabrina City Hotel Pekanbaru . *Kurs*, 2(2), 1–15.

- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). Indeks.
- Robbins, & Judge. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi* (M. Se, Ed.). Cv Setia Bakti.
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal Umpo*, 2, 717.
- Ruth Novia, Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, E., & Rahman, T. (2021). Kinerja Karyawan. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Sandika, & Andani, K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Pt Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Subagyo, J. (2015). *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* (Ketujuh). Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7.
- Tampubolon. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.