PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGA KERJAAN KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

MELINDA

NPM. 1801110061

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: MELINDA
Nomor Pokok/Nipm	: 1801110061
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagaan Kerjaan Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal...15 Maret 2022.....Pembimbing I : **Salman, SE.MP**

NIDN : 0201085701

Tanggal....10 Maret 2022.....Pembimbing II : **Ellen Sumiarni. SE.MM**

NIDN : 0223116001

189/PS/DFE/22

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi
Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS	**Mariyam Zanariah, SE, M.M**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0222096301**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: MELINDA
Nomor Pokok/Nipm	: 1801110061
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagaan Kerjaan Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5 April 2022 Ketua Penguji : Salman, SE.MP
NIDN : 0201085701

Tanggal 5 April 2022 Penguji I : Ellen Sumiarni. SE.MM
NIDN : 0223116001

Tanggal 5 April 2022 Penguji II : Herlan Djunaidi. SE.M.Si
NIDN : 0219086101

189/PS/DFE/22

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Melinda
Tempat/Tgl Lahir	: Kuningan, 15 Mei 2000
NIDN	: 087897190063
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan	: Strata 1 (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat atau bentuk-bentuk peniruan lain yang melanggar aturan. Maka saya bersedia menerima sanksi tersebut.

Palembang, 9 April 2022

MELINDA

MOTTO

"*Tetaplah berjuang walau banyak rintangan dan kegagalan, karna hidup akan terus berjalan*"

Persembahan :

- ***Terima kasih Allah SWT.***
- ***Terima kasih untuk Bapak dan mamaku yang selalu mengusahakan ada untuk segala hal yang aku butuhkan.***
- ***Terima kasih untuk kakak dan ayuk iparku.***
- ***Terima kasih untuk pacarku arya, semoga kita berjodoh***
- ***Terima kasih untuk diri sendiri yang telah berjuang melewati semua ini.***

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang'.**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr, Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,.M.Si.Ak.CA.CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi
3. Ibu Maryam Zanariah, SE.MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi
4. Bapak Salman, SE.MP., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi
5. Ibu Ellen Sumiarni, SE.MM., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi

7.. Kedua orang tuaku Bapak Masuri dan Ibu Rohimah, yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan

8. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

9. Seluruh staff dan karyawan Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.

10. Semua phak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga Bapak, Ibu, dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan dan penyempurnaan penulis selanjutnya. Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen organisasi dan sebagai bahan masukan akademis bagi penelitian-penelitian yang sejenis

Palembang, 24 Maret 2022

Melinda

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ……..……..... i

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT …..……..iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ……..... v

KATA PENGANTAR …..…..... vi

DAFTAR ISI ……..……..... vii

DAFTAR TABEL …….…..... xi

DAFTAR GAMBAR xiii

ABSTRAK xiv

RIWAYAT HIDUP ……..…….…… xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian .....
7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2. Kajian Teoritis ……..……... 9

2.1 Motivasi Kerja …….. 9

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja …….… 9

2.1.2 Teori Motivasi …….. 11

2.1.3 Faktor-faktor Motivasi …….…… 14

2.1.4 Tujuan Motivasi …….. 16

2.1.5 Asas-asas Motivasi …….……. 17

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja ……. 18

2.2 Disiplin Kerja ……. 19

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja……...……..…… 19

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja ……..... 20

2.2.3 Usaha-usaha Menegakkan Kedisiplinan Kerja ……. 22

2.2.4 Prinsip-prinsip Disiplin …….…… 23

2.2.5 Fungsi Disiplin Kerja …… 25

2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ……..... 28

2.2.7 Indikator Disiplin Kerja …… 28

2.3 Kompetensi ……. 29

2.3.1 Pengertian Kompetensi ……..…….. 29

2.3.2 Manfaat Kompetensi …… 31

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi …… 33

2.3.4 Karakteristik Kompetensi ……. 35

2.3.5 Indikator Kompetensi ……... 36

2.4 Kinerja …… 37

2.4.1 Pengertian Kinerja …… 37

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja …… 38

2.4.3 Faktor-faktor Yang Dipengaruhi Kinerja …..…….. 39

2.4.4 Tujuan Penelitian Kinerja ……..…….. 40

2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja ……..…….. 42

2.5 Penelitian Lain Yang Relevan …… 43

2.6 Kerangka Berpikir ……...……... 47

2.7 Hipotesis ……. 48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian …… 50

3.1.1 Tempat Penelitian ..…….. 50

3.1.2 Waktu Penelitian …….. 50

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data …….…… 50

3.2.1 Sumber Data …….…… 50

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data …….…….. 51

3.3 Populasi dan Sampel …… …….…… 53

3.3.1 Populasi …….…….. 53

3.3.2 Sampel …….……..... 54

3.4 Rancangan Penelitian …… 55

3.5 Variabel dan Definisi Operasional ……..... 56

3.5.1 Variabel ……... 56

3.5.2 Definisi Operasional …… 56

3.6 Instrumen Penelitian …….. 59

3.6.1 Uji Validitas …… 60

3.6.2 Uji Reliabilitas ……..……. 60

3.7 Teknik Analisis Data …….……..……. 60

3.7.1 Koefisien Korelasi …….. 61

3.7.2 Koefisien Determinasi…..……... 61

3.7.3 Analisis Regresi Berganda ……. 62

3.8 Uji Asumsi Klasik ……. 63

3.8.1 Uji Normalitas ……..….. 63

3.8.2 Uji Multikonielaritas …….. 63

3.8.3 Uji Heterokedisitas …… 63

3.9 Uji Hipotesis ……. 64

3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F) …….. 64

3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji t) …….. 65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan …….. 69

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang …. 69

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang …..… 71

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang .72

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab …….. 74

4.2 Pembahasan …….79

4.2.1 Karakteristik Responden ……79

4.3 Hasil Penelitian ……..… 80

4.3.1 Uji Validitas ……...…. 80

4.3.2 Uji Reliabilitas ……. 84

4.4 Analisis Statistik …….……. 87

4.4.1 Uji Asumsi Klasik ……. 87

4.4.1.1 Uji Normalitas ……...……. 87

4.4.1.2 Uji Multikonielaritas … …..…… 88

4.4.1.3 Uji Heterokedisitas …….…… 89

4.5 Metode Analisis Data …….. 90

4.5.1 Koefisien Korelasi …….. 90

4.5.2 Koefisien Determinasi ……. 92

4.5.3 Analisis Regresi Berganda …….. 93

4.6 Uji Hipotesis ……. 94

4.6.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F) ……. 94

4.6.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)…….. 96

4.7 Pembahasan ...…… 99

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan …….. 102

5.2 Saran …… 103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Peneltian Lain Yang Relevan ……... 43

Tabel 3.1 Karyawan Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang ...……... 54

Tabel 3.2 Operasional Variabel ….……..... 57

Tabel 3.3 Skala Likert …….……. 59

Tabel 3.4 Langkah Kerja dan Jadwal Kerja ……..…….. 69

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ……. 79

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ……. 80

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) …… 81

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) …….…… 81

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X3) ……. 82

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y) ……..…… 83

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X1) ……
84

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X2) ……. 85

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (Y) ……..……..…
85

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y) …… 86

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas …… 87

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas …… 89

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas …… 89

Tabel 4.14 Interpretasi Nilai (r) …….. 90

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi …… 91

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi ……. 92

Tabel 4.16 Analisis Linier Berganda …….. 93

Tabel 4.17 Hasil Uji secara Simultan (Uji F) ……. 95

Tabel 4.18 Hasil Uji secara Parsial (Uji t) ….……. 97

\

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Teori Hierarki Maslow ……. 11

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir …… 47

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang … 73

ABSTRAK

MELINDA, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga Kerjan Kota Palembang (Di bawah Bimbingan Bapak Salman, SE.MP dan Ibu Ellen Sumiarni, SE.MM)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 74 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer *statistical product and sevice solution* (SPSS) 23 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simuktan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 36.520 > 2,734 atau sig F (0,000) < 0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara Motivasi Kerja (X_1) 0,621 Disiplin Kerja (X_2) 0,396 dan Kompetensi (X_3) 0,073 terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar -4,857 artinya bernilai negatif terhadap variabel independen.

Hasil analisis Koefisien Determinasi diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,593 atau 59,3%. Artinya kontribusi variabel Motivasi Kerja

(X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,3% dan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Melinda, dilahirkan di Kuningan pada tanggal 15 mei 2000, anak ke tiga dari tiga bersaudara yang merupakan anak dari pasangan ayah Masuri dan Ibu Rohimah.

Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 30 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 13 Palembang, kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 5 Palembang.

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Maret 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu Perusahaan/organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang harus dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dari seberapa besar uang yang dimiliki oleh perusahaan melainkan ada hal yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada diperusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM dan kinerja Karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah asset berharga yang perlu diperhatikan dan dibimbing dengan baik sehingga perusahaan harus memberikan motivasi, memperhatikan kedisiplinan karyawan dan mengajak karyawan untuk mengikuti setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang kinerja sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut.

Perkembangan jaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tindaknya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai kinerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karna dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Motivasi sendiri merupakan proses atau tindakan yang mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan.

Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang yang beralamat di Jalan Ade Irma Nasution Kota Palembang adalah suatu Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dalam program pelaksanaan pembangunan sub sektor ketenagakerjaan di Kota Palembang. Dinas Tenaga Kerja mempunyai kewenangan untuk melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, melaksanakan tugas pembantuan pencarian tenaga kerja yang ditugaskan oleh pemerintah sesuai dengan kewenangannya, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah pusat. Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang mempunyai peranan yaitu

merumuskan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan, melaksanakan pengawasan serta perlindungan, kesehatan, kesejahteraan tenaga kerja, dan menyelenggarakan fasilitas bursa kerja, hubungan industrial, dan informasi pasar kerja. Informasi pasar kerja sangat dibutuhkan bagi seseorang yang ingin mencari pekerjaan khusunya warga Kota Palembang.

Hasil pengamatan, sekarang sedang terjadi pandemi COVID-19 beberapa karyawan banyak yang tidak memakai masker saat jam kerja menyebabkan karyawan lainnya takut akan tertular virus tersebut, juga ada beberapa karyawan datang terlambat ke kantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat. Pada jam istirahat siang masih banyak yang datang terlambat ke kantor di mana karyawan yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tetapi berbicara-bicara dahulu dengan karyawan lain. Dalam bentuk motivasi yang diberikan belum maksimal untuk meningkatkan prestasi karyawan. Hal ini yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang di mana kinerja ini sangat erat kaitannya dengan motivasi dan disiplin.

Disiplin tersebut masih terlihat juga permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sepertinya beberapa karyawan terlihat tidak peduli dengan pekerjaannya yang dihadapi, dimana karyawan tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan segera mungkin. Hal ini menyebabkan prestasi karyawan belum sepenuhnya bagus untuk

pencapaikinerja. Oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Peranan pegawai didalam instansi pemerintah atau swasta sangat penting untuk membantu organisasi dalam mewujudkan visi misinya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya kompetensi, kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut akan membentuk suatu karakter kerja pegawai dengan terbentuknya hasil kerja yang baik dan memuaskan, maka dari itu instansi pemerintah atau swasta menegaskan perlunya kompetensi dalam organisasi.

Karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai sesungguhnya orang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja.

Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Aspek tersebut memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja tercapai bagi karyawan, dan yang berkewajiban memenuhi terciptanya kepuasan kerja

tersebut adalah sikap pimpinan perusahaan karena, kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efesien,

sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini Adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputuasan di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Palembang

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

DRA. Umi Farida, MM dan Sri Hartono, SE, MM (2016). Buku Ajar *Manajemen Sumber Daya Manusia II.* Cetakan Pertama. Penerbit Umpo Press. Ponorogo.

Dr. Mahmudah Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Penerbit Ubhara Manajemen Press. Surabaya.

Bayu Fadillah (2013). *"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kali Gawe PT. NJONJA MENEER SEMARANG".* Jurnal ilmu Administrasi Bisnis, Indonesia.

Desillia Purnama Dewi dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Penerbit UNPAM PRESS. Tanggerang Selatan.

Drs. H. Sofyan Tsauri, MM. (2013). *MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Cetakan 1. Penerbit STAIN JAMBER PRESS. Jember

Marbawy Adamy, SE., MM. (2016). Buku ajar *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit UNIMAL PRESS.

Dr. H. Masram, SE.,MM., M.Pd. dan Dr. Hj. Mu'ah, SE., MM. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional.* Cetakan Pertama. Penerbit Zifatama Publisher, Anggota (KAP). Surabaya,

Hendrayani. (2021). *"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEJAHTERA LILYANA JAYA".* Jurnal Hendrayani. Pekan Baru.

Halaluddin dan Hengki Wijaya, 2019, *Analisis Data Kualitatif,* Edisi Pertama (Cetakan ke 1), Makassar

Dodiet Aditya Setyawan. SKM. MPH, 2014, *Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen Penelitian,* Surakarta.