

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

Tia Sundari

NPM. 1801110011

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tia Sundari
Nomor Pokok : 1801110011
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perindustrian Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03 Oktober 2022 Pembimbing I : MA. Baidowi, SE., M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal 04 Oktober 2022 Pembimbing II : Yuni Adinda Putri, SE., M.Si.
NIDN : 0207069401



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 07 Oktober 2022...

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

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 07 Oktober 2022...

Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tia Sundari
Nomor Pokok : 1801110011
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (Si)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perindustrian Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03 Oktober 2022 Ketua Penguji : MA. Baidowi, SE., M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal 04 Oktober 2022 Penguji I : Yuni Adinda Putri, SE., M.Si.
NIDN : 0207069401

Tanggal 05 Oktober 2022 Penguji II : Drs. H. Ratnam Effendi, M.Si
NIDN : 0224105701

058 / PS / DFE / 22

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 07 Oktober 2022

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 07 Oktober 2022



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

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

Motto:

**“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan,
memperkuat kemauan serta memperhalus perasaan”**

(Tan Malaka)

Kupersembahkan kepada :

-Ayahanda dan Ibunda Tercinta

-Saudara-saudaraku

-Para Pendidikku yang kuhormati

-Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Tia Sundari
Nomor Pokok / NPM : 18.0111.0011
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG

Dengan ini menyatakan Skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



Tia Sundari

ABSTRAK

ABSTRAK TIA SUNDARI, “PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG”. DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK MA.BAIDOWI, SE.,M.M DAN IBU YUNI ADINDA PUTRI, SE.,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data kuesioner, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh responden Dinas Perindustrian Kota Palembang dengan sampel 89 orang. Sesuai dengan ketentuan yang ada penulis menggunakan metode sampling jenuh. Data yang diuji menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reabilitas, uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis statistik.

Hasil dari penelitian ini secara parsial pengaruh variabel X_1 (Keterlibatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t hitung 3,068 lebih besar dari pada t tabel 2,009 dengan nilai signifikan sebesar t_{sig} 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Keterlibatan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang, dimana nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Dan hasil statistic menunjukkan signifikan sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti Produktivitas Karyawan, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja serta masih banyak hal lainnya yang dapat dijadikan variabel penelitian. Sehingga dapat dibandingkan dengan hasil penelitian penulis.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

ABSTRACT TIA SUNDARI, "INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT, JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF INDUSTRIAL SERVICES IN PALEMBANG CITY". UNDER THE GUIDANCE OF MR. MA. BAIDOWI, SE., M.M AND MS. YUNI ADINDA PUTRI, SE., M.Si.

This research aims to find out partially and simultaneously the effect of job involvement, job satisfaction, and work discipline on the performance of employees at the Dinas Perindustrian Palembang City. This research uses quantitative methods.

This study used primary data with questionnaire data collection techniques, the population in this study were all respondents of Dinas Perindustrian Palembang City with a sample of 89 people. In accordance with the existing provisions, the author uses a saturated sampling method. The data were tested using descriptive statistics, validity and reliability tests, analysis requirements test, classical assumption test, multiple regression analysis and statistical hypothesis testing.

The results of this study partially the effect of the X_1 variable (Work Involvement) on Employee Performance, the t-count value of 3.068 is greater than the t-table of 2.009 with a significant value of t_{sig} 0.000 which means it is greater than the value of $\alpha < 0.05$. Work Involvement (X_1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y). On this basis, the variables X_2 (Job Satisfaction) and X_3 (Work Discipline) can be included as one of the influencing variables for the Performance of the Palembang City Industry Service Employees. Together (simultaneously) there is a significant effect of the variables of Job Involvement, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance at the Palembang City Industry Office, where the significant value is below 0.05, which is 0.000. And statistical results show a significant 85.1% while the remaining 14.3% is influenced by other variables not examined in this study. For further researchers, it is recommended to add other variables that can affect employee performance such as employee productivity, job promotion and work motivation and many other things that can be used as research variables. So that it can be compared with the results of the author's research.

Keywords: Job Involvement, Job Satisfaction, and Work Discipline

RIWAYAT HIDUP

TIA SUNDARI, lahir di Penandingan pada tanggal 15 Desember 1997 anak dari pasangan Bapak Umar Mukron dan Ibu Farida, yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara dan beralamat di Dusun I Desa Midar, Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SDN 13 Gelumbang, kemudian Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP N 2 Gelumbang, selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA N 1 Gelumbang, pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Penulis

Tia Sundari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul "**Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang**". Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. AK.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak MA. Baidowi, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Yuni Adinda Putri, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penyusunan Skripsi ini.

6. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, September 2022

Penulis

Tia Sundari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.1.1 Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Keterlibatan Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	14
2.1.2.2 Aspek Keterlibatan Kerja	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	15
2.1.2.4 Dimensi Keterlibatan Kerja	16
2.1.2.5 Indikator Keterlibatan Kerja	17
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.1.3.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.4 Dimensi Kepuasan Kerja	23
2.1.3.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.1.4 Disiplin Kerja	26
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	26
2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	27
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.1.4.4 Dimensi Disiplin Kerja.....	33
2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja.....	35
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	38
2.1.5.1 Definisi Kinerja	38
2.1.5.2 Penilaian Kinerja	39
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	39
2.1.5.4 Dimensi Kinerja.....	40
2.1.5.5 Indikator Kinerja.....	41
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	42
2.3 Kerangka Berfikir	44
2.4 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	47
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.2.1 Sumber Data	47
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3 Populasi dan Sample dan Sampling	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sample	49
3.3.3 Teknik Sampling.....	51
3.4 Rancangan Penelitian	51
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52

3.5.2	Definisi Operasional	53
3.6	Instrument Penelitian	56
3.6.1	Uji Validitas	58
3.6.2	Uji Reliabilitas	59
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	59
3.6.3.1	Uji Normalitas Data	60
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	60
3.6.3.3	Uji Autokorelasi	61
3.6.3.4	Uji Heteroskedastisitas	61
3.7	Teknik Analisa Data	62
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda	62
3.8	Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	69
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Perindustrian Kota Palembang	69
4.1.2	Visi dan Misi	70
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	71
4.1.3.1	Struktur Organisasi	71
4.1.3.2	Uraian Tugas	72
4.2	Pembahasan dan Interpretasi	77
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	77
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	77
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	79
4.3.1	Uji Validitas	79
4.3.2	Uji Reliabilitas	82
4.3.3	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
4.3.4	Analisis Linier Berganda	86
4.3.5	Koefisien Korelasi	87
4.3.6	Koefisien Determinasi	88

4.4 Uji Hipotesis Penelitian.....	89
4.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	89
4.4.2 Uji Parsial (Uji T).....	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran-saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Absensi Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang Tahun 2021	5
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	42
3.1 Jadwal Penelitian.....	47
3.2 Data Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang	49
3.3 Definisi Operasional.....	53
3.4 Skala Likert	58
3.5 Interval Koefisien.....	63
4.4 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja	79
4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	80
4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	81
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	81
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	83
4.9 Hasil Uji Normalitas	84
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	84
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	86
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi	88
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
4.14 Hasil Uji F.....	89
4.15 Hasil Uji T.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	45
4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Kota Palembang	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Perindustrian Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap masalah penyelenggaraan pemerintahan yang kompeten dalam bidang tugas dan fungsinya yang siap berkompetisi dalam era globalisasi melalui pemberdayaan otonomi daerah bagi kepentingan publik. Tugas pokok Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang industri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk pelaksanaannya.

Kinerja pegawai merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Wijono, 2010:119).

Faktor yang pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Luthans (2006:165) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan

dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rizwan (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Oleh karena itu keterlibatan kerja tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi juga kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang, pegawai mengatakan bahwa setiap perusahaan memiliki masalah dalam keterlibatan kerja misalnya, pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan pegawai lain. Para pegawai juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu. Dari hasil pengamatan langsung yang dilakukan di kantor Dinas Perindustrian Kota Palembang peneliti juga menemukan fakta bahwa rendahnya keterlibatan pegawai yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang kurang fokus dalam bekerja, kurang antusias dan semangat dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya produktifitas dan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan atau persepsi karyawan yang timbul akibat dari pekerjaan yang mereka kerjakan, atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan hasil yang sesuai

dengan yang mereka kerjakan. Robbin dan Judge, (2015:46) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap positif yang berkaitan terhadap pekerjaannya, ketika karyawan mendapat sesuatu hal dari apa yang dikerjakan dan diterima dengan baik, setimpal dengan yang dikerjakan. Apabila karyawan dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan akan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, dengan demikian maka tujuan organisasi dapat tercapai (Purwanti dan Triasity, 2017:79).

Fenomena kepuasan kerja di Dinas Perindustrian Kota Palembang yang diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang menemukan fakta bahwa ada beberapa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa pegawai yang merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga akan berdampak negatif bagi perusahaan. Kenyataan yang dialami bahwa para pegawai di Dinas Peindustrian Kota Palembang dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para pegawai terutama pegawai yang masih berstatus honorer ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama pegawai. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan sebaik mungkin.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sutrisno (2019:87) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai yang baik akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rozalia, Utami, dan Ruhana (2015) yang menekankan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Pratiwi dan Darmastuti (2014) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi di Dinas Perindustrian Kota Palembang antara lain belum optimalnya kinerja pegawai yang tercermin dari disiplin kerja dan hasil kerja yang belum sesuai dengan target yang diharapkan. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang menjelaskan bahwa Dinas Perindustrian Kota Palembang memiliki jam

operasional bekerja dari jam 07:30 pagi dan batas waktu maksimal kedatangan jam 08.00 pagi. Namun, faktanya tingkat kedisiplinan pegawai tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut mereka hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor kemacetan di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari kantor. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang
Tahun 2021

Bulan	Jumlah pegawai	Total keterlambatan	Total tepat waktu	Rata-rata kurang jam kerja
Januari	114	73	41	1:54 jam
Februari	114	92	22	1:49 jam
Maret	114	87	27	1:31 jam
April	114	69	45	1:25 jam
Mei	114	84	30	1:08 jam
Juni	114	58	56	1:48 jam
Juli	114	75	39	1:38 jam
Agustus	114	53	61	1:26 jam
September	114	49	65	1:38 jam
Oktober	114	67	47	1:18 jam
November	114	57	57	1:24 jam
Desember	114	61	53	1:33 jam

Sumber : Dinas Perindustrian Kota Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dikantor Dinas Perindustrian Kota Palembang cukup tinggi yaitu pada bulan Februari sebanyak 92 pegawai dan paling sedikit pada bulan Agustus yaitu sebanyak 53 pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara pegawai tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran padahal setiap pegawai telah diberikan toleransi waktu 30 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan kantor yaitu pada jam 07:30 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah jam 08:00.

Kemudian pegawai yang datang terlambat dapat mengganti kekurangan jamnya setelah jam pulang yang telah ditentukan oleh kantor.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, serta agar lebih terarah dalam pembahasan dalam penelitian ini maka perlu diadakan pembatasan masalah. Untuk itu, peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang ada di Dinas Perindustrian Kota Palembang dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di adakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan teknik dalam melaksanakan Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja dalam suatu instansi.

b. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada instansi-instansi untuk memanfaatkan langkah langkah dalam melaksanakan Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja pada pegawai.

c. Bagi Masyarakat

Memberikan sumbangan ilmu yang berarti terhadap instansi dalam Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri, *Manajemen Pemasaran*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019, cetakan ketujuh.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aisyah, Nurhasanah, 2018, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 8 - 18.
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, 2017, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)* Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Ahmad, I. W., Rahmawati, L.D., & Wardhana, T. H, 2018, *Demographic Profile, Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya*. Biomolecular and Health Science Jurnal, 1(1): 34 - 39.
- Badriyah M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cindy, 2020 Skripsi, *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Optimo Indonesia*. Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kwik Kian Gie : Jakarta.
- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ardika Sulaeman, 2014, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Edison, Emron. et. Al, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadri Hayatul, 2017, *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*. JOM Fekon, Vol. 4 (1) : 414 – 425

- Fitri Astuti Cahyaningtyas¹ & Sudharto P. Hadi, 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)* Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Hani, T. Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartatik, 2014, *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Mangkunegara, A. P., 2013, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja.
- Jufrizen. ,2018, *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- Muhammad Ihsan, 2019, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak*
- Nikmah, dkk. ,2018, *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*.Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987726X.
- Novia Cindy, 2020 *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia*. Institut bisnis dan informatika kwik kian gie Jakarta
- Rahmawati, Shalahuddin, 2017. “*Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi*”. Jurnal Administrasi Kantor,. 5(1), 99-100.
- Ryusnita, 2017. "*Definisi Rekrutmen Menurut Parah Ahli*". Tersedia pada <https://definisisenurutparaahli.blogspot.com/2017/06/26-definisi-rekrutmen-menurut-parah-ahli.html>
- Pramudyo, A., 2016. *Peran Manajemen Kearsipan Dalam Kehidupan Organisasi*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi 3 (2), 2016, 73.