PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

ADITHIA PURNAMA PUTRA
NPM 13.11.11.0610

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Adithia Purnama Putra
Nomor Pokok/NIPM	: 13.11.11.0610
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Skripsi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20 Mei 2020 Pembimbing I : .....

Mariyam Zanariah, SE.,MM

NIDN : 0222096301

Tanggal 15 MEI 2020 Pembimbing II : .....

Lusia Nargis, SE., M.Si

NIDN : 0222036101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

53/PS/DFE/2020

Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACSRS

NIDN : 0205026401

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adithia Purnama Putra

NIM : 13.11.11.0610

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang".adalah hasil pekerjaan saya dan ide, pendapat atau materi dari sumber lain dikutip dengan penulisan referensi yang sesuai.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya untuk diketahui oleh pihak yang berkepentingan dan saya bersedia menanggung resiko dan sanksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, November 2019

Yang membuat pernyataan

Adithia Purnama Putra

MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”
(Aristoteles)

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup ditepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah”
(Abu Bakar Sibli)

“Ingatlah, tidak ada proses yang mudah. Semua proses ada jatuh bangunnya dan semakin keras suatu proses, maka hasil yang muncul semakin indah”
(Adithia Poernama Putra)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang".

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr.Ir.Hj, Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr.Msy, Mikial, SE,M.Si.AK.CACSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang.
3. Mariyam Zanariyah SE.MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang. Dan juga selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Lusia Nargis, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Salman, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang.
7. Kedua orang tua, adik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Dinas Perikanan Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan kegiatan penelitian.

9. Teman seperjuangan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Palembang, 29 Februari 2020

Penulis,

Adithia Purrnama Putra

NPM. 13.11.11.0610

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii

MOTTO iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

ABSTRAK xi

ABSTRACK xii

RIWAYAT HIDUP xiii

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 9

2.1 Kajian Teoritis 9

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.2 Motivasi 11

2.1.3 Disiplin Kerja 21

2.1.4 Kepuasan Kerja 30

2.2 Hubungan antar Variabel 34

2.2.1 Hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja 34
2.2.2 Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 34
2.3 Penelitian Lain yang Relevan 35
2.4 Kerangka Berfikir 36
2.5 Hipotesis 38
BAB III. METODE PENELITIAN 39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 40
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling 41
3.3.1 Populasi 41
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling..... 42
3.4 Rancangan Penelitian 42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 43
3.5.1 Variabel Penelitian 43
3.5.2 Definisi Operasional 43
3.6 Instrumental Penelitian 44
3.7 Uji Instrumen 47
3.7.1 Uji Validitas 47
3.7.2 Uji Reliabilitas 47
3.8 Teknik Analisa Data 48
3.8.1 Analisa Statistik Deskriptif 48
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial 48
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik 49
3.8.2.2 Analisis regresi linear berganda 50
3.8.2.3 Analisis koefisien korelasi..... 51
3.8.2.4 Analisis Koefien Determinasi 52
3.9 Uji Hipotesis Statistik 52
3.9.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) 52
3.9.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji T) 53
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 55

4.1 Hasil Penelitian 55

4.1.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kota Palembang..... 55

4.1.2 Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang..... 57

4.2 Uji Instrumen Penelitian 68

4.2.1 Uji Validitas 68

4.2.2 Uji Reliabilitas 70

4.2.3 Analisa Statistik Deskriptif 72

4.3 Uji Asumsi Klasik 76

4.3.1 Uji Normalitas 76

4.3.2 Uji Multikolinearitas 77

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 78

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda 79

4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi 80

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi 80

4.4 Uji Hipotesis Statistik 83

4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) 83

4.3.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji t) 84

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 85

V. KESIMPULAN DAN SARAN 87

5.1 Kesimpulan 87

5.2 Saran 88

DAFTAR PUSTAKA 90

LAMPIRAN 91

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Periode Jan s/d Mei 2019	6
2.1	Penelitian Lain yang Relevan	36
3.1	Jadwal Penelitian	39
3.2	Definisi Variabel ……	43
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	45
4.1	Uji Validasi Motivasi (X_1)	68
4.2	Uji Validasi Disiplin Kerja (X_2)	69
4.3	Uji Validasi Kepuasan Kerja (Y)	70
4.4	Uji Realiabilitas Motivasi (X_1)	71
4.5	Uji Realiabilitas Disiplin Kerja (X_2)	71
4.6	Uji Realiabilitas Kepuasan Kerja (Y)	72
4.7	Statistik Deskriptif Motivasi (X_1)	73
4.9	Statistik Deskriptif Disiplin (X_2)	74
4.11	Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)	75
4.13	Uji Normalitas	76
4.14	Uji Multikolinearitas	77
4.15	Analisis regresi linear berganda	79
4.16	Analisis Koefisien Korelasi	81
4.17	Uji Koefisien Determinasi …… ...	82
4.18	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	83
4.19	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji t)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow	18
2.2	Kerangka Pikir Penelitian	33
2.3	Kerangka Berpikir	37
4.1	Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kota Palembang ……	56
4.2	Uji Heteroskedastisitas ……	78

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA PALEMBANG

Oleh:

ADITHIA PURNAMA PUTRA
NPM 13.11.11.0610

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang. (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang. (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan data primer. Sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang yang berjumlah 57 orang dengan teknik pengambilan sampling jenu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. (2) Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. (3) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F hitung > F tabel sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE SATISFACTION OF DINAS PERIKANAN KOTA PALEMBANG

By:

ADITHIA PURNAMA PUTRA
NPM 13.11.11.0610

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) To find out and analyze the influence of motivation and work discipline together on job satisfaction of Dinas Perikanan Kota Palembang (2) To find out and analyze the effect of work motivation on job satisfaction of Dinas Perikanan Kota Palembang (3) To find out and analyze the effect of work discipline on job satisfaction of Dinas Perikanan Kota Palembang.

This research is a survey research using primary data. The sample of this study was the Employees of Dinas Perikanan Kota Palembang, amounting to 57 people with Jenuh Sampling techniques. Data collection using a questionnaire while data analysis was performed using multiple linear regression analysis.

The results found that: (1) Motivation (X1) significantly affected Job Satisfaction (Y). Based on t arithmetic> T table, then the effect of Motivation (X1) on Job Satisfaction (Y) is significant. (2) Work Discipline (X2) significantly influences Job Satisfaction (Y). Based on t arithmetic> t table, the effect of Work Discipline (X2) on Job Satisfaction (Y) is significant. (3) Based on the results of multiple linear regression analysis obtained F count> F table so that Ho is accepted and Ha is rejected, which means that the independent variables have a significant or simultaneous influence on Job Satisfaction.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: Adithia Purnama Putra
Tempat/ Tanggal Lahir	: Palembang, 11 Mei 1994
Alamat	: Jl. Kasnariansyah Lrg. Lebak Sari No.1470 Rt. 019 Rw. 007 Kel. 20 ilir D IV, Kecamatan Ilir Timur I Palembang, Sumatera Selatan
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Pendidikan Terakhir	: SMA Negeri 10 Palembang
Tahun Lulus	: 2012
Email	: aditpurnama84@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

-	Tahun 2000-2006	SD N 42 Kota Palembang
-	Tahun 2006-2009	SMP N 19 Kota Palembang
-	Tahun 2009-2012	SMA N 10 Kota Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mecapai tujuan yang. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada sebuah organisasi juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan organisasi tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Karyawan/pegawai/pekerja/buruh adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk lain (UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Sudarmanto (2009:14) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi tentu diperlukan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko (2000:193-194) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karena yang akhirnya akan berpengaruh pada efektifitas instansi atau perusahaan. Kepuasan kerja pegawai tidak hanya cukup diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi dan peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kepuasan kerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins (2008:241) bahwa kepuasan kerja pegawai adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (2004:339) kepuasan kerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan pengertian, bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), pengertian kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan atau organisasi yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan atau organisasi yang gagal dikarenakan faktor kepuasan kerja sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi, kepuasan kerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tanpa terkecuali yang berarti kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, Salah satunya Dinas Perikanan Kota Palembang. Sebagai dinas yang bergerak dibidang pembenihan, pembudidayaan, pemasok dan juga sebagai wadah bagi para peternak ikan di wilayah kota Palembang. Sumber daya manusia yang menyelenggarakan aktivitasnya adalah Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN. Merupakan sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, professional dan adil. Keberadaan ASN ini untuk mendukung terwujudnya pembangunan negara melalui tugas negara yang diembannya sesuai dengan tempat dan posisi pegawai tersebut bekerja. Kedudukan dan peranan ASN yang begitu penting

inilah sehingga pegawai dituntut untuk mencurahkan segala daya dan tenaganya untuk menciptakan kinerja terbaiknya.

Agar ASN dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Disamping itu ASN yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi postitif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menurut Sondang P. Siagian (2002:102) motivasi adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang besar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan kata lain bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai agar berjalan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan

mempunyai disiplin kinerja yang tinggi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah : 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian : 2002). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja. Disiplin harus ditegaskan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapainya. Dinas Perikanan Kota Palembang memberikan penyuluhan dan pelayanan terbaik kepada masyarakat agar tercapainya sesuai dengan visi yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, terdapat informasi bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam hal jam kerja kantor seperti tidak masuk kerja, sering telat, tidak melakukan absensi

dan pulang sebelum waktunya. Data tersebut dapat dilihat di Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Periode Jan s/d Mei 2019

No	Bulan	Terlambat	Pulang Lebih Awal	Tidak Absen Datang	Tidak Absen Pulang	Tanpa Keterangan
1	Januari	5	3	2	3	-
2	Februari	2	1	2	3	1
3	Maret	4	-	3	1	2
4	April	2	3	-	2	-
5	Mei	3	2	4	5	3
	Total	16	9	11	14	6

Sumber : Unit Logistik dan Sumber Daya Manusia (data diolah)

Dari data Tabel 1 diatas dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang dimana sebanyak 16 pegawai terlambat, 9 pegawai pulang lebih awal, 11 pegawai tiadk absen datang, 14 pegawai tidak absen pulang dan 6 pegawai tanpa keterangan selama periode Januari sampai dengan Mei 2019. Hal ini tentu berdampak pada operasional Dinas Perikanan Kota Palembang.

Untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi juga faktor motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan/organisasi mendorong pegawai untuk memiliki motivasi yag tinggi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitiian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitiian ini adalah:

1. Bagi Penulis

   Meningkatkan wawasan pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai

2. Bagi Dinas Perikanan Kota Palembang

   Kesimpulan dan saran yang akan di hasilkan terhadap masalah yang dihadapi agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

   Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan, Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Dessler Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghibson, Ivancevich, Donnely. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Henry, Sinamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia ed 3 cetakan ke 1. Yogyakarta: STIE YKPN

Mangkuprawira, S., dan AV Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Moenir, A.S. 2004. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Mulyasa, E. 2004. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbin, S.P. 2008. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Erlangga

Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sondang P, Siagian. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta

Suharsimo, Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta

S.P Hasibuan Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Azrin, Amrilla. 2010. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang: FE UTP