

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN ILIR TIMUR 2 DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

M. RAFLI RAMADHAN

NPM : 19.01.11.0211

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

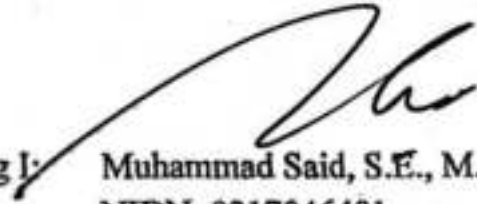
2024


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. RAFLI RAMADHAN
Nomor Pokok/ NPM : 19.01.11.0211
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ILIR TIMUR 2 DI KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

TanggalPembimbing I:  Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN: 0217046401

TanggalPembimbing II :  Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si.
NIDN: 0211029501

239/PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Tanggal :

Tanggal :



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


Mariyam/Zanariah, S.E., MM.
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. RAFLI RAMADHAN
Nomor Pokok/ NPM : 19.01.11.0211
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ILIR TIMUR 2 DI KOTA PALEMBANG

Penguji Skripsi :

TanggalKetua Penguji : Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN: 0217046401

TanggalPenguji I : Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si.
NIDN: 0211029501

TanggalPenguji II : Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

239/PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal :



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

Ketua Program Studi

Tanggal :

Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN/0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Rafli Ramadhan
Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.0211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

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

Palembang, Januari 2024



M Rafli Ramadhan)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Cinta tidak bisa dimakan, kamu harus bekerja keras supaya orang yang kamu cintai bisa makan. Sesungguhnya tiada yang lebih peduli kecuali dirimu sendiri.” – M Rafli Ramadhan

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT.***
- 2. Kedua Orang Tuaku
Ayah dan Ibuku Tercinta***
- 3. Sahabat dan Teman-teman Seperjuanganku***
- 4. Keluarga Besarku***
- 5. Pembimbingku***
- 6. Almamater
Kebanggaanku***

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Kota Palembang” pada tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya skripsi ini yang taklain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE.,MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Ibu Nyayu Khairani Putri , S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Bapak Septa Marus Eka Putra, S.H., M.H Selaku Kepala Kecamatan Ilir Timur 2 Kota Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi
9. Kepada kedua orang tua Ayah dan Ibu, Kakak, Adik, Teman dan Sahabat telah mendukung saya dalam segala hal semangat dan dukungan baik materil maupun moril
10. BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang yang telah mendukung saya dalam segala hal.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Palembang, Januari 2024

Penulis,

M Rafli Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Disiplin Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.1.1.2 Indikator Disiplin kerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.2 Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	18
2.1.3 Motivasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	19
2.1.3.2 Indikator motivasi kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21

2.1.4	Kinerja	23
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	23
2.1.4.2	Indikator Kinerja	24
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	26
2.3	Kerangka Berpikir.....	27
2.4	Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1	Tempat Penelitian	30
3.1.2	Waktu Penelitian	30
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1	Sumber Data	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.3	Populasi, Sampel, Dan Sampling.....	32
3.3.1	Populasi Penelitian	32
3.3.2	Sampel dan Sampling	33
3.4	Rancangan Penelitian.....	33
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional.....	35
3.5.1	Variabel Penelitian	35
3.5.2	Definisi Operasional.....	36
3.6	Metode Analisis Data.....	37
3.7	Uji Hipotesis	41
3.7.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	41
3.7.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil Penelitian	45
4.1.1	Sejarah Singkat Kecamatan Ilir Timur 2 Kota Palembang.....	45
4.2	Visi dan Misi Kecamatan Ilir Timur 2 Kota Palembang	46
4.2.1	Visi	46
4.2.2	Misi.....	46

4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.4	Pembagian Tugas Kecamatan Ilir Timur 2 Kota Palembang.....	47
4.5	Analisis dan Pembahasan.....	58
4.5.1	Uji Validitas.....	58
4.5.2	Uji Reliabilitas.....	60
4.6	Pengujian Asumsi Klasik.....	63
4.6.1	Uji Normalitas	63
4.6.2	Uji Multikolonieritas	64
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas	66
4.7	Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.8	Koefisien Korelasi (r)	69
4.9	Koefisien Determinasi (R ²)	71
4.10	Uji Hipotesis	72
4.10.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	72
4.10.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	73
4.11	Pembahasan.....	75
4.11.1	Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Di Kota Palembang.....	75
4.11.2	Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Di Kota Palembang.....	75
4.11.3	Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Di Kota Palembang	76
4.11.4	Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Di Kota Palembang.....	77
BAB V PENUTUP.....		79
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2	Daftar perusahaan perbankan yang menjadi populasi.....	33
Tabel 3.3	Skor Untuk Setiap Pilihan Jawaban Skala Likert.....	34
Tabel 3.4	Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	59
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolonieritas.....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (F)	72
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (T)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	28
Gambar 3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Ilir Timur 2 Kota Palembang	47
Gambar 4.2	Uji Normalitas	64
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	67

ABSTRAK

M RAFLI RAMADHAN, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Di Kota Palembang. (dibawah bimbingan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si dan Ibu Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si.)

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 Di Kota Palembang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

RIWAYAT HIDUP

M. Rafli Ramadhan, dilahirkan di Palembang 02 Desember 2000 dari Pasangan Bapak Zulkifli Feriadi dan Ibu Binti Komisah, AMK, Anak kedua dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 57 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMPN 4 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMAN 18 Palembang. Pada tahun 2019, memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang,

Palembang Januari 2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya pencapaian tujuan sebuah organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor pendorong keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah untuk mencapai tujuan bersama, sesuai atau tidaknya suatu rencana dan harapan dari organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi memiliki peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku setiap anggotanya. Jika dibuat suatu peraturan maka dibuat pula sanksi bagi para pelanggarnya. Kepatuhan peraturan suatu organisasi dalam pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran dan yang taat terhadap peraturan dibutuhkan adanya laporan kondisi kinerja pegawai, maka dari sanalah seorang pemimpin dapat memutuskan mengenai pegawai mana yang pantas diberi penghargaan (reward) atau pegawai manapula yang harus menerima hukuman (punishment) dalam pencapaian tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai yaitu kedisiplinan. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari pemimpinnya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dikarenakan waktu kerjanya dimanfaatkan sebaik mungkin sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya dan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat

pada waktunya. Faktor disiplin yang akan memberi dampak pada kinerja adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi oleh sebab itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila rasa kebutuhannya baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya yang menjadi ujung tombak instansi tersebut. Kesadaran para pegawai maupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan menghasilkan kinerja yang efektif guna mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang

memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Disiplin sebagai bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai. Disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja daripada pegawainya.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup:

- adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;
- adanya kepatuhan para pengikut
- adanya sanksi bagi pelanggar

Menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212).

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Pentingnya budaya organisasi akan timbul dengan sendirinya ketika orang mulai membicarakan tentang konflik budaya, pembudayaan nilai-nilai baru hingga bagaimana cara mempertahankan budaya yang telah ada sebelumnya. Hal tersebut dapat dilakukan melalui proses belajar dari pengalaman, keberhasilan, dan kegagalan organisasi lain, sehingga terjadilah proses peniruan, dan rekayasa. Efektivitas budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan (goal) suatu perusahaan, dan sebaliknya pula jika budaya organisasi yang dimiliki lemah maka akan menghambat tujuan dari suatu organisasi yang ingin dicapai. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pegawai didalam suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi jika budaya organisasinya lemah maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi pegawai dan adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Maka dengan dukungan (support) dari anggota organisasi dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik sehingga suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi selain dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi, budaya organisasi yang kokoh, juga dibutuhkan motivasi yang kuat supaya seorang pegawai tersebut lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebab seorang pegawai haruslah sering diberikan daya masukan memotivasi agar

terwujudnya penyelarasan pada seorang pegawai tersebut. Melihat pentingnya pegawai didalam bekerja tersebut maka pegawai tersebut lebih diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja yang tinggi akan menimbulkan semangat bekerja, tidak pantang menyerah, dan mempermudah dalam menjalankan tugas-tugas yang ditentukan. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai gairah dalam bekerja, mudah berputus-asaan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan.

Motivasi sendiri memiliki artian keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Kinerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi awal dilakukan penulis pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang, beberapa masalah ditemukan diantaranya bahwa

disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang dapat dikatakan masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada jam kerja yang tidak dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sering terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai serta cara kerja yang ditentukan oleh organisasi belum maksimal, sampai dengan kurang efektifnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga pencapaian tujuan organisasi terbilang rendah.

Kantor Kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sekaligus menjadi ekselerator bagi penyelenggaraan fungsi-fungsi pembangunan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah. Dalam pencapaian hasil kerja Kecamatan guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di Kecamatan Ilir Timur 2 di kota Palembang masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Olehkarena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah. Tetapi yang tak kalah pentingnya

adalah perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik, sehingga para pegawai akan mempunyaisesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Kemudian faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu motivasi antar sesama rekan kerja maupun dari seorang pemimpin yang dapat mendorong semangat kerja pegawainya agar lebih maju dan berkembang. Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang adalah salah satu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan publik. Pemberian pelayanan yang maksimal harus ditunjang dengan adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Contoh motivasi dari dalam diri manusia yaitu adanya keinginan untuk memperbanyak ilmu pengetahuan dan keterampilan, selalu bersikap dan berpikir positif, dan memiliki rasa ingin tahu yang lebih. Kemudian untuk motivasi yang timbul dari luar diri manusia yaitu diantaranya gaji atau insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan publik. Pemberian pelayanan yang maksimal harus ditunjang dengan adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Contoh motivasi dari dalam diri manusia yaitu adanya keinginan untuk memperbanyak ilmu pengetahuan dan keterampilan, selalu bersikap dan berpikir positif, dan memiliki rasa ingin tahu yang lebih. Kemudian untuk motivasi yang timbul dari luar diri manusia yaitu diantaranya gaji atau insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan

keamanan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi secara silmutan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan:

1. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi secara silmutan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini memiliki kegunaan sebagai media penambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berpikir secara sistematis.

2. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan pada Kantor Kecamatan Ilir Timur 2 di Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh institusi pemerintahan lain.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan 1*, September. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Adrian. (2015). "*Multivariate Analysis dengan SPSS*". Jakarta: Universitas Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, A. (2006). "*Multivariate Analysis dengan SPSS*". Salatiga: Stain Salatiga Press.
- Duha, Timotius, 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Effendi, S. (1989). *Unsur-Unsur Penelitian Survey*, Masri singarimbun dan Sofyan Effendi (Ed). Jakarta: LP3ES.
- Fathoni, H. Abdurrahmat (2011). *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2009). "*Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Penerbitan Andi.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-19, PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.
- Hasibuan, Malayu, SP.2006. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203- 12.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Rafika Aditama.

- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mudrajad, K. (2013). "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, A.S. 2012. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Patmarina, Hepiana, Nuria Erisna, Fansiska. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktifitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Volume 3 (1); 19-37.
- Poerwanto. (2008), *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Priyatno,
- D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Rivai, B. &. (2005). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, R. H. (2007). *Global problems and the culture of capitalism*. Allyn & Bacon.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta: PT Salemba.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simanjuntak, B. H. (2005). *Menyongsong Era Baru Akuntansi Pemerintahan di Indonesia. Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 1(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Winardi, 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.