

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**NANDA MARSELA
2022110009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



**NANDA MARSELA
2022110009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPCASAAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT CAMBAI KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh:

Nanda Marsela
2022110009

Prabumulih, 26 Juni 2026

Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

Pembimbing II

H. Zakaria Harahap, S.E.L., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

Ketua Program Studi



H. Zakaria Harahap, S.E.L., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih” telah dipertahankan terhadap Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih Pada Tanggal Juni 2026.

Prabumulih, 26 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E., M.H.I
NUPTK. 3958755656300002

()

Anggota :

1. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

()

2. Amandin S.Pt. M.M
NUPTK. 4139766667130373

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : Nanda Marsela

Nim : 2022110009

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar – benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 15 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Nanda Marsela
NIM. 2022110009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفُّكَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ

“Maka bersabarlah, sesungguhnya janji Allah itu benar dan janganlah orang-orang yang tidak yakin meremehkan (janji-Nya)”

(Qr.Ar-rum:60)

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa Syukur kepada Allah SWT, atas segala Rahmat, kesehatan, kekuatan, dan kemudian yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta banyak pihak yang memberikan semangat kepada peneliti.

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Matsili. sosok pertama yang menyambut kelahiran saya ke dunia dengan penuh kebahagiaan. Terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan kehidupan yang terbaik untuk anak perempuan satu-satunya ini, berkorban keringat, tenaga, dan pikiran. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik saya memberikan motivasi, dukungan moral dan material serta doa sehingga meringankan langkah saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Pintu surgaku, ibunda Rahma yanti. sosok luar biasa yang menjadi tempat pendidikan pertama saya. Terima kasih sebesar-besarnya atas cinta yang tidak bertepi dan pengorbanan yang tak terhingga. terima kasih telah menjadi wanita kuat, hebat dan sabar untuk mendampingi saya dari awal hingga bisa berada di titik ini. Terima kasih sudah menjadi sosok terbaik yang selalu mengusahakan apapun untuk anak perempuan satu-satunya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya, meskipun beliau sendiri tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Terima kasih sekali lagi atas segala kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya.
3. Kepada kakak saya Diki febrian dan istrinya Sela terima kasih atas banyak atas dukungannya secara moral maupun materil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang di berikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. ga bisa berada di titik ini. Terima kasih sudah menjadi sosok terbaik yang selalu mengusahakan apapun untuk anak perempuan satu-satunya ini menempuh pendidikan setinggi tingginya, meskipun beliau sendiri tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Terima kasih sekali

lagi atas segala kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya.

4. Untuk Suamiku tercinta Yuan insani putra , terima kasih telah menjadi pendamping hidup terbaik, sumber kekuatan, dan tempatku bersandar di setiap lelahnya perjuangan. Terima kasih atas kesabaran, dukungan moril maupun materiil, serta doa-doa tulus yang tak pernah putus engkau panjatkan untuk keberhasilanku. Dan untuk anak ku tercinta Zivana Quresha Alenzia , kamu adalah sumber semangat dan inspirasi terbesarku. Setiap senyum dan tawa kamu menjadi obat lelah dan alasan kuat bagiku untuk terus berjuang menyelesaikan tugas ini. Semoga karya ini menjadi contoh bahwa usaha dan kerja keras pasti akan membuahkan hasil.
5. Keluarga besar alm Lenggang dan istri sekeluarga dan keluarga alm Harun dan istri sekeluarga, terima kasih atas doa, uluran tangan dalam bentuk apapun, dan dukungan yang tulus kepada penulis.
6. Kepada keponakan-keponakan tercinta Fitriani dan Nova asifa riski, terima kasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis semangat sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
7. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk diri saya sendiri, Nanda marsela atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa saya mampu menyelesaikan studi ini sampai selesai. Mampu mengendalikan diri sendiri dari berbagai tekanan diluar kendali dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun prosesnya, meskipun menghadapi kegagalan, kebingungan, perasaan ingin menyerah, bahkan cobaan luar biasa yang datang saat penyusunan skripsi ini. Dan paling penting terima kasih karena sudah berani memilih, memilih untuk kuat dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih diriku semoga tetap rendah hati.

ABSTRAK

Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih

Nanda Marsela, 2022110009, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih pada dengan sampel berjumlah 70 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,717 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,900 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Serta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,121 > 3,130$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at the Cambai Sub-district Office, Prabumulih City

Nanda Marsela, 2022110009, 2026

This study aims to determine the effect of work discipline (X1) and job satisfaction (X2) partially and simultaneously on employee performance (Y) at the Cambai Sub-district Office, Prabumulih City, with a sample of 70 respondents who are employees at the Cambai Sub-district Office, Prabumulih City. The analysis technique used was multiple linear regression analysis created with SPSS version 26. The results of statistical tests obtained that the work discipline variable (X1) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value > t table or $2.717 > 1.996$ with a significance value of $0.008 < 0.05$. The job satisfaction variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a calculated t value > t table, or $4.900 > 1.996$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneous testing also shows that the calculated F value > F table, or $24.121 > 3.130$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant influence of the work discipline (X1) and job satisfaction (X2) variables simultaneously on employee performance (Y) at the Cambai Sub-district Office, Prabumulih City.

Keywords: *work discipline, job satisfaction, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kemampuan pada peneliti sehingga dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih”** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih. Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, baik dari cara penulisan maupun dari ilmu yang penulis tuangkan. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, motivasi dan masukan selama proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan, saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Amandin, S.Pt., M.M sebagai Tim Penguji yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya terkait dengan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
8. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Prabumulih.
9. Bapak Camat Cambai Kota Prabumulih beserta seluruh staf yang telah memberikan izin dan membantu untuk melakukan penelitian.

Peneliti menyadari dalam penulisan proposal ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, laporan Skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini.

Prabumulih, 15 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Nanda Marsela
NIM. 2022110009



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN INTERGRITAS	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Disiplin Kerja	6
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	6
2.1.1.2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja	7
2.1.1.3. Faktor Disiplin Kerja	7
2.1.1.4. Aspek Disiplin Kerja	9
2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja	9
2.1.1.6. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	11

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	12
2.1.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai	13
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.3.3. Manfaat Kinerja	15
2.1.3.4. Tujuan Kinerja	15
2.1.3.5. Indikator Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Metode Penelitian.....	19
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	19
3.3 Populasi dan Sampel	19
3.3.1 Populasi.....	19
3.3.2 Sampel.....	20
3.4 Defenisi Operasional Variabel	20
3.5 Jenis dan Sumber Data	21
3.5.1 Jenis Data	21
3.5.2 Sumber Data.....	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data	22
3.7 Teknik Analisis Data.....	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.7.3 Regresi Linier Berganda	24
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	25
3.7.4.1. Uji Normalitas.....	25
3.7.4.2. Uji Multikolinearitas	25
3.7.4.3. Uji Heteroskedastisitas	26

3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	26
3.7.5.1. Uji-t (Uji Parsial).....	26
3.7.5.2. Uji-F (Uji Simultan).....	26
3.7.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Objek Penelitian	28
4.1.1 Sejarah Camat Cambai	28
4.1.2 Visi Dan Misi Camat Cambai.....	29
4.1.3 Struktur Camat Cambai	30
4.1.4 Deskripsi Tugas Camat Cambai	31
4.2 Karakteristik Responden	36
4.2.1 Deskripsi jenis kelamin Responden.....	36
4.2.2 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	37
4.2.3 Deskripsi usia Responden.....	38
4.2.4 Deskripsi masa kerja Responden.....	38
4.3 Analisis Tanggapan Responden	39
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_1).....	39
4.3.2 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X_2)	40
4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja pegawai (Y)	40
4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen	41
4.4.1 Uji Validitas.....	41
4.4.2 Uji Reabilitas	43
4.5 Metode Analisis.....	45
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
4.6 Pengujian Asumsi Klasik	46
4.6.1 Uji Normalitas	46
4.6.2 Uji Multikolinearitas	47
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.7 Hasil Uji Hipotesis	49
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	49
4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	50

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	51
4.8 Pembahasan	52
4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52
4.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	52
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	53
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
DAFTAR LAMPIRAN	56



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden	23
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (n=70).....	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (N=70).....	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja (N=70)	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X ₁)	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X ₂).....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolineritas	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	51

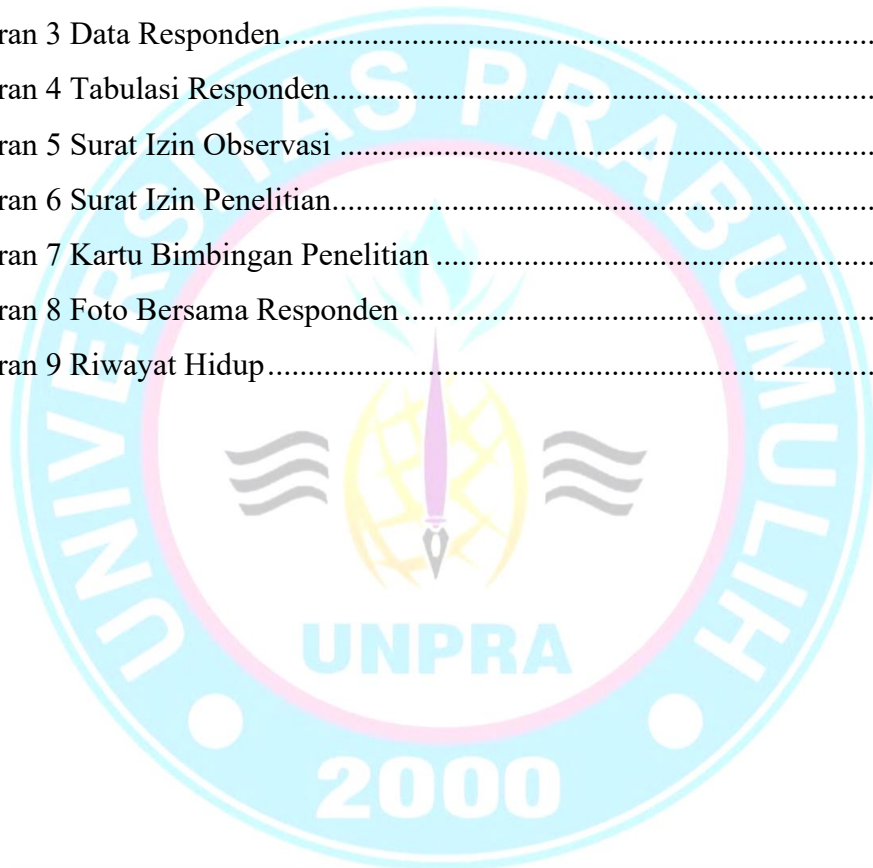
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih	30
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot.....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Analisis Regresi	58
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 3 Data Responden.....	62
Lampiran 4 Tabulasi Responden.....	65
Lampiran 5 Surat Izin Observasi	71
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	72
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Penelitian	73
Lampiran 8 Foto Bersama Responden	78
Lampiran 9 Riwayat Hidup.....	79



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
DF	: <i>degree of freedom</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>
SS	: Sangat Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
TUKIN	: Tunjangan Kerja
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
PT	: Perseroan Terbatas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi apalagi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat penting untuk menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terlaksana apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa peran dan kinerja dari pegawai sangatlah penting agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi dan menjadi tempat bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Selain sumber daya manusia yang merupakan hal penting bagi Instansi yaitu kinerja dari pegawainya ini juga menjadi suatu hal kompleks yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap Instansi atau suatu organisasi.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, maka perlu adanya tugas yang diembannya. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan dan dicapai oleh seorang pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya (Indah & Rosento, 2024). Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari hasil yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dari pencapain kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Agar hasil kerja yang positif pada pegawai dapat tercapai, Instansi perlu mengetahui apa saja yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kedisiplinan dari seluruh pegawainya sangat dibutuhkan oleh Instansi hal tersebut saling berkaitan satu sama lain dengan kinerja pegawai, hal itu untuk menjadikan pegawai dapat mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para

pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Dalam suatu Instansi, di butuhkan peraturan guna mencapai suatu tujuan organisasi-organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam Instansi yang diterapkan untuk mendukung Instansi dan usahanya mencapai tujuan (Hasanah, 2020).

Adanya disiplin kerja ini akan menjamin terpeliharanya tata tertib. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin agar terwujudnya tujuan yang diharapkan sebuah Instansi. Salah satu hal yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah keterlambatan pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap hormat, menghargai, serta patuh dengan aturan yang diberlakukan, baik aturan tertulis maupun yang tidak tertulis, dan bersedia melakukan atau menerapkannya dengan menerima sanksi jika bertidak melawan peraturan dan tugas wewenang yang telah menjadi tanggung jawabnya (Umar *et. al.* 2023). Sebuah Instansi bisa dibilang produktif jika para pegawainya bertanggung jawab dengan jadwal dan tugas yang sudah diberikan. Apabila terjadi keterlambatan dalam bekerja maka akan menghasilkan penurunan pada kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan Instansi. Kepuasan kerja membentuk kinerja pegawai pada pekerjaannya, dengan membentuk budaya dalam kerja yang baik dengan cara memberikan kenyamanan pada lingkungan pekerjaan dan mempunyai kualitas kehidupan pekerjaan yang baik dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan yang ditetapkan pada Instansi (Syarif N. *et. al.* 2023). Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dampak dalam positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan organisasi. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan kepada pegawainya, apabila di dalam suatu organisasi memberikan timbal balik yang sesuai harapan yang diinginkan pegawai. Pegawai akan puas atas kerja yang telah dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah dapat memenuhi harapan yang sesuai dengan tujuan mereka bekerja.

Jika harapannya terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas namun jika harapannya tidak terpenuhi, maka pegawai tidak akan merasa puas, sehingga dapat memunculkan kinerja yang kurang maksimal. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik (Budi *et al.*, 2022). Oleh sebab itu jika tidak terbentuknya kepuasan kerja dalam Instansi akan mempengaruhi sikap atau tingkah laku yang bersifat negatif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu kepuasan kerja pada pegawai harus bisa di tingkatkan agar kedisiplinan kerja pegawai tinggi dan loyalitas pegawai semakin meningkat dan lebih baik lagi kedepannya.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih diketahui pada bagian kinerja pegawai mengalami penurunan, masih kurangnya kesadaran para pegawai seperti ketidakhadiran, keterlambatan maupun peraturan yang telah ditetapkan Instansi masih sering dilanggar. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, hal ini akan mempengaruhi kinerja di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih. Disiplin kerja ini dilihat dari pegawai bagaimana kepatuhan mereka terhadap aturan kerja yang ada seperti penggunaan atribut kerja, pelaporan kegiatan, pengisian absensi, dan tata tertib kantor lainnya yang terkadang masih belum optimal. Masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaan, mengabaikan target waktu pengerjaan, hal ini menyebabkan pekerjaan menumpuk dan dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat. Serta juga terdapat kepuasan kerja yang kurang dirasakan oleh beberapa pegawainya, karena biasanya pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah dijalankan sesuai dengan harapan, apabila harapan tersebut terpenuhi maka akan dirasakan kepuasan. Sebaliknya, jika harapan tersebut tidak terpenuhi pegawai tidak akan merasakan kepuasan kerja. Hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dikhawatirkan akan terhambatnya suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu Instansi atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Kantor Camat Kota Prabumulih)

Sebagai bahan pertimbangan seorang pimpinan di Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih dalam menentukan dan mengambil kebijakan

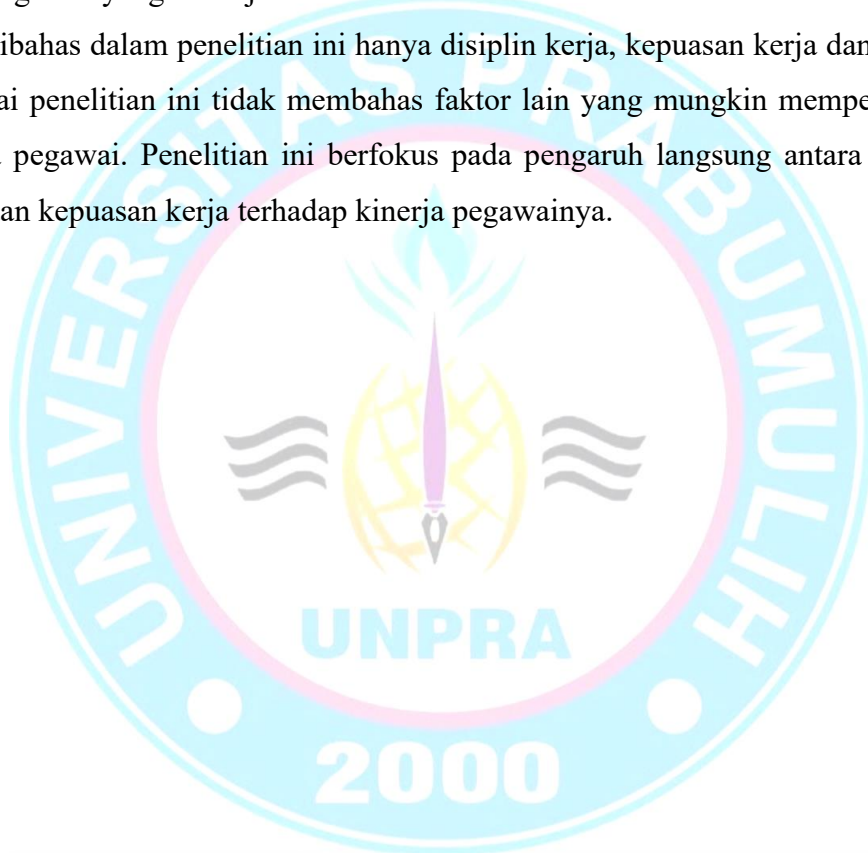
yang tepat untuk bisa meningkatkan kedisiplinan dan kepuasan dari seorang pegawai.

b. Bagi pegawai

Dapat menjadi acuan mengenai kondisi disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai yang dapat menjadi dasar perbaikan sistem kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai yang bekerja di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih. variabel yang dibahas dalam penelitian ini hanya disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai penelitian ini tidak membahas faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini berfokus pada pengaruh langsung antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawainya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019; Syarif, *et.al* 2024) disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan para pimpinan untuk bisa berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2021) disiplin kerja adalah kesiapan dan kesadaran seorang pegawai untuk dapat menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Menurut Hasanah (2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dapat menunjukkan kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai dalam mentaati seluruh peraturan yang ada dalam organisasi yang diterapkan untuk mendukung organisasi untuk mencapai tujuan. Hulu (2024) disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut (Wulansari *et. al*, 2022) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan definisi pengertian dari disiplin kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan rasa yang dimiliki oleh seseorang pegawai untuk mentaati semua peraturan yang ada di organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis dan tidak akan menghindari sangsi-sangsi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya demi kesepakatan bersama agar terciptanya kinerja yang lebih produktif. Disiplin kerja ini akan terlaksana dengan baik jika disertai pengawasan yang efektif, untuk suksesnya suatu

pengawasan dibutuhkan kerja sama semua pihak yang terlibat didalam proses suatu pekerjaan atau organisasi.

2.1.1.2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja Menurut (Afandi, 2018; Saridevi, 2022) yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauman sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau pegawai.
2. Pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

2.1.1.3. Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Unaradjan, 2003; Rolatin, 2023) terbentuknya disiplin diri sebagai tingkah laku yang berpola dan teratur dipengaruhi oleh dua faktor berikut,

antara lain, faktor-faktor ekstern, yang dimaksud dalam hal ini adalah unsur-unsur yang berasal dari luar pribadi yang dibina. Faktor-faktor tersebut yaitu:

- a. Keadaan keluarga Keluarga sebagai tempat pertama dan utama dalam pembinaan pribadi dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Keluarga mempengaruhi dan menentukan perkembangan pribadi seseorang di kemudian hari. Keluarga dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat usaha pembinaan perilaku disiplin. Keluarga yang baik adalah keluarga yang menghayati dan menerapkan norma-norma moral dan agama yang dianutnya secara baik. Sikap ini antara lain tampak dalam kesadaran akan penghayatan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Orang tua memegang peranan penting bagi perkembangan disiplin dari anggota-anggota dalam keluarga.
- b. Keadaan lingkungan sekolah Pembinaan dan pendidikan disiplin di sekolah ditentukan oleh keadaan sekolah tersebut. Keadaan sekolah dalam hal ini adalah ada tidaknya sarana-sarana yang diperlukan bagi kelancaran proses belajar mengajar di tempat tersebut. dan yang termasuk dalam sarana tersebut antara lain seperti gedung sekolah dengan sekolah dengan segala perlengkapannya, pendidikan atau pengajaran, serta sarana-sarana pendidikan lainnya.
- c. Keadaan Masyarakat, masyarakat sebagai suatu lingkungan yang lebih luas dari pada keluarga dan sekolah, yang juga turut menentukan berhasil tidaknya pembinaan dan pendidikan disiplin diri. suatu keadaan tertentu dalam masyarakat dapat menghambat atau memperlancar terbentuknya kualitas hidup tersebut.

Faktor-faktor intern, yaitu unsur-unsur yang berasal dari dalam diri individu. Keadaan fisik dan psikis pribadi tersebut mempengaruhi unsur pembentukan disiplin dalam diri individu.

- a. Keadaan fisik Individu yang sehat secara fisik atau biologis akan dapat menunaikan tugas-tugas yang ada dengan baik. Dengan penuh vitalitas dan ketenangan, ia mampu mengatut waktu untuk mengikuti berbagai cara atau aktifitas secara seimbang dan lancar. Dalam situasi semacam ini, kesadaran pribadi yang bersangkutan tidak akan terganggu,

sehingga ia akan menaati norma-norma atau peraturan yang ada secara bertanggung jawab.

- b. Keadaan psikis Keadaan fisik seseorang mempunyai kaitan erat dengan keadaan batin atau psikis seseorang tersebut. karena hanya orang-orang yang normal secara psikis atau mental yang dapat menghayati norma-norma yang ada dalam masyarakat dan keluarga. Disamping itu, terdapat beberapa sifat atau sikap yang menjadi peghalan usaha pembentukan perilaku. disiplin dalam diri individu. Seperti sifat perfeksionisme, perasaan sedih, perasaan rendah diri.

2.1.1.4. Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek kedisiplinan menurut (Prijodarminto, 2003; Rolatin, 2023) kedisiplinan memiliki 3 (tiga) aspek. Ketiga aspek tersebut adalah:

1. Sikap mental (mental attitude) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan. Norma, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019; Syarif, *et.al.*, 2024) adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran

Adanya seseorang atau sekelompok orang di suatu tempat dan pada waktu tertentu yang disana membutuhkan kehadirannya, dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada maka dibutuhkan dirinya untuk ada disana dan berkontribusi.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mematuhi aturan, tata tertib, dan norma yang berlaku di organisasi, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Kesediaan dan kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan, prosedur, dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai akan sangat teliti, memastikan selalu fokus dalam mengerjakan tugasnya, mengantisipasi masalah yang kemungkinan akan dihadapi atau perubahan situasi dan siap untuk merespon dengan cepat, serta maupun memastikan semua tugas diselesaikan dengan tepat dan akurat.

5. Etika Kerja

Seorang pegawai harus mempunyai norma, nilai, dan aturan yang memandu perilaku dan sikapnya di tempat kerja. Ini mencakup integritas, tanggung jawab, profesionalisme, dan sikap positif dalam menjalankan tugas, serta dapat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan sesuai standar organisasi.

2.1.1.6. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2021) hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai yaitu kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena kedisiplinan yang baik mendorong semangat, tanggung jawab, meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang ada, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta efektivitas organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin akan memperlambat pencapaian tujuan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Setyawati & Arifin (2024) yaitu bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2021; Hamjah et.al 2024) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri seseorang berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang dalam menyukai dan menerima pekerjaannya. Menurut (Handoko, 2015; salsabilla & suryawan, 2022) kepuasan kerja yaitu bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Menurut Alwi (2024) Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaan mereka yang mencerminkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan pemenuhan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Jadi kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan emosi atau perasaan dari seseorang pegawai baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang ditandai dengan upah atau imbalan, keadaan dari pekerjaan, kesempatan promosi, maupun rekan kerja. Jika seseorang pegawai merasa cukup dengan apa yang dikerjakannya kemungkinan tingkat kinerjanya juga akan meningkat karena perasaannya yang tidak terbebani untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati dan selalu berusaha bersungguh-sungguh memberikan yang terbaik.

2.1.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Arda (2023) ada beberapa faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan pegawai.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system dan besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan, promos dan sebagainya.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Afandi, 2021; Hamjah *et.al* 2024) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan itu sendiri dapat dilihat dari kepuasan terhadap tugas yang diberikan, kesempatan untuk belajar, dan tanggung jawab. Jika pegawai dengan senang hati mengerjakan tugasnya, dapat meningkatkan motivasi dan kehadiran, mengurangi konflik dengan sesama rekan kerja.

2. Upah/Gaji

Kepuasan terhadap jumlah gaji yang diterimanya, keadilan sistem penggajian, tunjangan yang diterima, dan penghargaan yang diterima atas kinerja baik yang dilakukan.

3. Promosi

Kepuasan terhadap kesempatan untuk naik jabatan atau berkembang dalam jenjang karier yang diharapkan.

4. Rekan Kerja

Kepuasan terhadap hubungan dengan sesama rekan kerja, termasuk dukungan kerja sesama pegawai dan kerja sama tim yang terjalin dengan baik.

5. Pengawas/Atasan

Pengawasan yang berfokus pada pegawai seperti perduli, memberikan bantuan, dan komunikasi yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai, tetapi jika pengawasan terlalu ketat atau tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja dari seorang pegawai.

2.1.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Saputro (2022) Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas dengan harapannya yang belum terpenuhi. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan, di mana semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, termotivasi, dan lebih loyal, sehingga memiliki kinerja yang lebih baik dan mengurangi tingkat keluar-masuk karyawan. Faktor-faktor seperti gaji, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang promosi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawainya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani Triani (2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2022) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Zakiah & Dwiridotjahjono (2021) kinerja pegawai adalah salah satu untuk tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kerja pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kerjanya. Menurut Rolatin (2023) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik

kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hulu (2024) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah kemampuan dari seorang pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja yang di harapkan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik sesuai tanggung jawab yang diterimanya. Kinerja yang baik tidak akan terlaksana dengan optimal jika tidak adanya kerjasama antara setiap pegawai di sebuah organisasi. Untuk menciptakan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat dirasakan pegawainya perlu ada tolak ukur kinerja dari pegawainya sehingga dapat diketahui tercapai atau tidaknya yang diharapkan dari organisasi maupun yang diharapkan oleh pegawai terhadap organisasinya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Mahmudi, 2010; Triani, 2023) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill). kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2024) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
3. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber DayaManusianya berfungsi.

2.1.3.4. Tujuan Kinerja

Menurut pendapat dari Rivai (2024) tujuan kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu denganyang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusitentang kemajuan kerjamereka.
8. Sebagai salah satu untuk sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karier.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

2.1.3.5. Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri yang ada dan dapat dirasakan. Menurut Mangkunegara (2022) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dan mampu melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah ketika seberapa lama seorang itu pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing dalam melakukan pekerjaannya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dari diri seseorang pegawai akan kewajibannya untuk dapat melakukan atau melaksanakan pekerjaan dan tugas yang diberikan sebuah organisasi dengan baik.

4. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh seorang pegawai-pegawai mampu dan dapat melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu dilakukan dalam menilai kinerja baik itu kinerja pegawai yang bertujuan untuk dapat mengetahui apa hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Dengan yang ditunjukkan oleh beberapa penelitian terdahulu pada tabel 2.1. sebagai berikut:

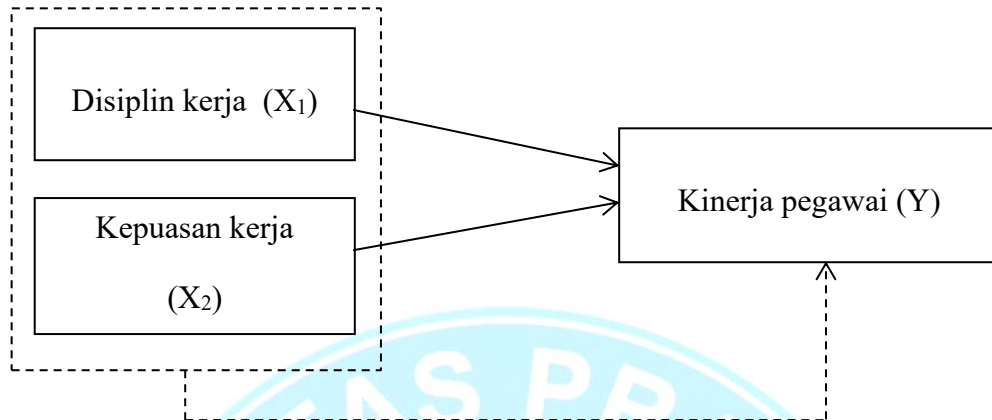
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gusti Saridevi (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau	Hasil penelitian ini menunjukan secara uji F bahwa Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $\text{sig} < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,609.
2.	Titi Aliya Rolatin (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Depo 4 Pt Spil Surabaya	Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi disiplin kerja $0,000 < 0,05$, nilai kepuasan kerja $0,041 < 0,05$. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji deskriptif, mayoritas disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat pada tingkatan sedang.
3.	Rina Triani (2023)	Pengaruh kepuasan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai dikantor bpjs kesehatan kota jambi	Adanya pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil pada uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,020 dan 0,005 lebih kecil dari 0,05, dan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi diperoleh korelasi r sebesar 0,614 atau 61.4 % dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Kota Jambi.
4.	Hamjah, et. Al, (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang	Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesbangpol Kota Tangerang. Sementara itu, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Sulistyawati & Rosento (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHHA Spektrum Indonesia Depok Indah	Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. HAHHA Spektrum Indonesia. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung sebesar 11,191 lebih besar dari F tabel sebesar 3,250. Dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana syarat diterima nya hipotesis ini adalah nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Dari hasil pengujian antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dapat dilihat F hitung (11,191) F tabel (3,250) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Sumber: Dari Berbagai Jurnal (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Hasil dari uraian diatas digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Penulis 2025

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Pegawai

-----> Pengaruh secara simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y.

————> Pengaruh secara parsial antara variabel X₁ terhadap variabel Y.

————> Pengaruh secara parsial antara variabel X₂ terhadap variabel Y.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang di simpulkan dari teori pustaka serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

H₃ : Diduga disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan cara metode statistik melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2023) cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif sesuai yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang sedang diteliti. Metode ini digunakan untuk memahami kondisi nyata di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian dapat memberikan informasi yang lebih jelas mengenai permasalahan yang terjadi serta faktor-faktor yang memengaruhi fenomena tersebut. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas Varian menu (X_1), kualitas pelayanan (X_2) dan variabel terikat keputusan pembelian (Y).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih sebagai tempat penelitian. Adapun lokasi tempat penelitian ini di Jalan Raya Prabumulih-Palembang, Kelurahan Cambai, Kota Prabumulih. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan dari tanggal satu November 2025 sampai 28 Februari 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Suhardi (2023) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang ada pada kantor Camat Cambai Kota Prabumulih dimana jumlah seluruh

pegawai berjumlah 70 orang pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) 23 orang, Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) 45 orang, dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) paruh waktu 2 orang. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dikantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023) “*nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan perhitungan sampling jenuh dengan jumlah responden seluruh pegawai, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 70 orang pegawai pada kantor Camat Cambai Kota Prabumulih. Sampel memungkinkan peneliti untuk bekerja dengan kelompok yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola datanya. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu, satu variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel independen atau variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Disiplin Kerja (X_1)	Menurut (Sutrisno, 2019; syarif, <i>et.al</i> , 2024) Disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan para pimpinan untuk bisa berkomunikasi	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja	1-2 3-4 5-6

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

	dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.	4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Etika Kerja	7-8 9-10
Kepuasan Kerja (X₂)	Menurut (Afandi, 2018; Hamjah et.al 2024) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.	1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Pengawas/Atasan Rekan Kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2022) “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas	1-3 4-5 6-8 9-10

Sumber : Data diolah penulis (2025)

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk menunjang penulisan proposal ini, maka penulis mencoba memperoleh jenis data yang terdiri atas:

1. Data kualitatif, yaitu data yang isinya berupa keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang ini diperoleh melalui proses

wawancara langsung dengan pegawai kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan berupa laporan-laporan seperti perkembangan jumlah pegawai dan jumlah tenaga kerja serta seperti absensi pegawai.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam data penelitian ini yaitu:

1. Menurut Sujarweni (2022), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini sumber data primer didapat langsung dari hasil observasi, wawancara, dan hasil dari pengisian pernyataan berupa angket kepada pegawai kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.
2. Menurut Sujarweni (2022), data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan, diolah, dan dipublikasikan oleh pihak lain. Data ini bisa didapatkan dari sumber-sumber yang sudah ada seperti laporan dan jurnal.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi ialah kondisi dimana dilakukan nya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang menyeluruh.

Teknik ini adalah pengumpulan data dengan cara tidak terbatas pada orang tetapi juga pada objek-objek alam dan lingkungan sekitarnya untuk diamati dengan tujuan mendapatkan informasi.

2. Wawancara (Interviu)

Wawancara digunakan dalam teknik pengumpulan data apabila penulis ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila penulis ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

3. Kuesioner (Angket)

Di dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner dimana responden cuma dapat memilih jawaban. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrument penelitian ini adalah skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ada. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2
Skor Pilihan Jawaban Responden

No	Singkatan	Pilihan	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, teknik analisis data ini aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya. Analisis data deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dapat berupa grafik, tabel, frekuensi dan diagram sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Teknik analisis data bertujuan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, dengan menggunakan *software* SPSS versi 26, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2023) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat oleh penulis untuk

disebarkan kepada pegawai atau responden dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah ketepatan instrumen yang digunakan untuk mengukur temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda. Maka kuesioner dikatakan valid apabila:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan dapat diandalkan apabila tanggapan seseorang terhadap sebuah pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbachalpha $> 0,60$ (Ghozali, 2023).

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, apabila variabel independen diubah atau tidak dinaik turunkan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Kepuasan Kerja
 a = konstanta
 b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

- b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2
 e = Error

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2023) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Dalam melakukan uji normalitas data pada penelitian ini dapat menggunakan pendekatan Grafik *Normality Probability Plot*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Grafik *Normality Probability Plot* sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.4.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2023) uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang akan dapat mempengaruhi variabel terikat tersebut. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*).

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas antar variabel bebas dapat dilihat dengan dua cara yaitu:

1. Dengan melihat nilai toleransinya. Tidak terjadi multikolineritas, jika nilai toleransinya $> 0,10$.
2. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak terjadi multikolineritas jika nilai VIF $< 10,00$.

3.7.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2023) uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun dasar dari analisis uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka dapat mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kemudian, bila membandingkan nilai Thitung dan nilai Ttabel. Jika nilai Thitung lebih tinggi dibanding nilai Ttabel dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kinerja tersebut yang mempengaruhi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, dengan cara memperhatikan nilai-nilai t masing-masing variabel.

Kriteria pengujian yaitu dimana:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak). H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis diterima). H_a diterima, H_0 ditolak.

3.7.5.2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap

variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian yaitu dimana:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig \geq 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig \leq 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut Ghazali (2023) Koefisien determinasi (R) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien (R^2) antara 0 (nol) samapai 1 (satu). Uji determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (disiplin kerja dan kepuasan kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja pegawai). Jika koefisien determinasi 0 (nol) berarti variabel indenpenden sama sekali berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada lebih dari 2 (dua), maka korefisien determinasi yang digunakan adalah Adjuster R Square. Dari determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapavariabel X terdapat variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Camat Cambai

Kantor Camat Cambai merupakan salah satu perangkat pemerintahan kecamatan di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Kecamatan Cambai terbentuk seiring dengan perkembangan wilayah dan kebutuhan pelayanan pemerintahan yang lebih efektif setelah Kota Prabumulih mengalami pemekaran dan ditetapkan sebagai daerah otonom. Pembentukan Kecamatan Cambai bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mempercepat pelaksanaan pembangunan, serta mendekatkan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Sejak terbentuknya, Kantor Camat Cambai berperan sebagai unsur pelaksana pemerintahan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Prabumulih melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas utama mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan di wilayah Kecamatan Cambai.

Kecamatan Cambai secara resmi dibentuk pada tanggal 27 April 2001 melalui Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2001, yang juga menetapkan pembentukan Kecamatan Rambang Kapak Tengah di wilayah Kota Administratif Prabumulih. Keputusan ini merupakan bagian dari upaya pemekaran wilayah administratif untuk meningkatkan pelayanan pemerintahan dan pembangunan kepada masyarakat yang terus berkembang di kawasan tersebut. Dengan terbentuknya Kecamatan Cambai yang meliputi beberapa desa, struktur pemerintahan Kota Administratif Prabumulih menjadi terdiri dari empat kecamatan, termasuk Cambai, serta beberapa kelurahan dan desa lainnya. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih, status Kota Administratif Prabumulih ditingkatkan menjadi Pemerintah Kota Prabumulih pada tanggal 21 Juni 2001 dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia pada 17 Oktober 2001, menjadikan Kecamatan Cambai bagian integral dari pemerintahan kota otonom. Sejak saat itu, Kantor Camat Cambai berperan sebagai pusat administrasi

Pemerintahan Kecamatan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan di wilayah Kecamatan Cambai, Di Bawah Koordinasi Dan Tanggung Jawab Pemerintah Kota Prabumulih. Kecamatan Cambai adalah kecamatan yang terdiri dari 3 Kelurahan dan 2 Desa yaitu, Kelurahan Cambai, Sindur, Sungai Medang, Desa Pangkul, Desa Muara Sungai. Dengan luas wilayah Kecamatan Cambai 58,96 km² dan penduduk terdiri dari 15.952 jiwa.

4.1.2 Visi Dan Misi Camat Cambai

1. Visi

“Terwujudnya Pelayanan Prima Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Peran Aktif Masyarakat Dalam Pembangunan”

Pernyataan visi tersebut terkandung pengertian sebagai berikut :

1. Pelayanan Prima, mengandung pengertian, yaitu : pelayanan yang terbaik di segala sektor/urusan pemerintahan dan pembangunan Kecamatan Prabumulih Utara secara profesional yang dilandasi oleh tata nilai sosial dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi kelembagaan yang berorientasi pada pelayanan publik untuk mencapai masyarakat Kota Prabumulih yang Adil, sejahtera dan bermartabat.
2. Peran aktif Masyarakat dalam Pembangunan, berarti keterlibatan masyarakat dalam pembangunan disegala sektor untuk mencapai masyarakat Kota Prabumulih yang adil, sejahtera dan bermartabat.

2. Misi

1. Menciptakan pelayanan yang profesional bidang administrasi pemerintahan umum di kecamatan Cambai :
 - Meningkatkan kapabilitas kelembagaan dan ketatalaksanaan aparatur pemerintahan melalui peningkatan kualitas pelayanan.
 - Mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat dengan menggunakan segala sumber daya yang ada sehingga terciptanya pelayanan prima.
 - Mewujudkan pelayanan publik yang profesional, berbasis teknologi informasi

2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan dan keagamaan
Penjelasan Misi adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan koordinasi agar penyelenggaraan perencanaan pembangunan berjalan sinergis antara perencanaan pembangunan daerah, provinsi dan pusat melalui pengembangan mekanisme koordinasi internal maupun eksternal.
- Meningkatkan peran serta masyarakat dalam kegiatan keagamaan.

4.1.3 Struktur Camat Cambai

Struktur organisasi adalah gambaran tentang susunan pengurus dan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing unsur yang terdapat didalam suatu organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan dan mencapai suatu tujuan organisasi. Sebagaimana dengan kantor Camat Cambai Kota Prabumulih juga telah menetapkan susunan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai bisa dilihat pada struktur organisasi Dibawah ini:



Sumber: Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih (2026)

Gambar 4.1 Struktur Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih

4.1.4 Deskripsi Tugas Camat Cambai

Berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 15 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Prabumulih, untuk Kecamatan Cambai adalah sebagai berikut:

1. Camat

Tugas Pokok Camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, maka Camat mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di Kelurahan;
6. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Kelurahan.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, maka Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan ketatausahaan;
2. Penyelenggaraan persiapan penyusunan anggaran;

3. Penetapan penyusunan rencana kegiatan dan pengendalian Kecamatan;
4. Penetapan pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan;
5. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana di lingkungan Kecamatan;
6. Penyelenggaraan informasi dan kehumasan;
7. Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan.

3. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan adalah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja kecamatan. Dalam melaksanakan tugas pokok Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja;
2. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja Kecamatan;
3. Pengkoordinasian rencana dan program kegiatan Perangkat daerah lainnya di wilayah Kecamatan;
4. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan;
5. Pelaksanaan penyusunan rencana strategis kecamatan.

4. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawian dan Keuangan adalah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan kecamatan. Dalam melaksanakan tugas pokok

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan ketatausahaan keuangan;
2. Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi dan kearsipan kecamatan;
3. Pelaksanaan pembuatan dan pengadaan naskah dinas;
4. Pelaksanaan Pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan Kecamatan;
5. Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas, pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;
6. Pelaksanaan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat, pengurusan kerumahtanggaan, keamanan dan ketertiban kantor;
7. Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor, gedung kantor, kendaraan dinas dan asset kecamatan lainnya;
8. Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan kantor;
9. Pelaksanaan Pengadaan, penyimpanan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor;
10. Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas kecamatan;

5. Seksi Tata Pemerintahan

Tugas pokok Kepala Seksi Tata Pemerintahan adalah membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, hukum dan perundang-undangan, perimbangan keuangan daerah dan fasilitasi penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan serta melaksanakan tugas-tugas lain

sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, Kepala Seksi Tata Pemerintahan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja, program dan kegiatan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan;
 2. Pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan
 3. Pelaksanaan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan dana di bidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan;
 4. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan;
 5. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan.
6. Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat
- Tugas pokok Kepala Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat adalah membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dalam bidang pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Kepala seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :
1. Penyusunan rencana kerja, program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat;
 2. Pelaksanaan pemberian perizinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian di bidang pertambangan dan energi;
 3. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera;
 4. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian di bidang Perindustrian, Perdagangan, Perkoperasian dan Perekonomian Masyarakat;

5. Pelaksanaan pemberian perizinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian di bidang pertanian, kehutanan, perkebunan, peternakan dan perikanan.

7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum. Guna melaksanakan tugas pokok dimaksud, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana kerja, program penyelenggaraan pengendalian ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan peraturan daerah dan peraturan / Keputusan Walikota di Wilayah Kecamatan;
2. Pembinaan pengendalian operasional polisi pamong praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban serta bantuan pelaksanaan operasional penegakan peraturan daerah dan peraturan / keputusan Walikota;
3. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas;
4. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan pelanggaran peraturan daerah dengan instansi terkait;
5. Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan pemilu dengan instansi terkait.

8. Seksi Ekonomi dan Pembangunan

Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan di bidang Ekonomi dan Pembangunan yang meliputi kegiatan administrasi pembangunan serta pembinaan kelestarian lingkungan hidup. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Mencatat dan mempersiapkan bahan bangunan guna pembuatan daftar usulan proyek dan kegiatan lain yang berhubungan dengan pembangunan;
2. Membagi tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas agar tercipta pemerataan tugas;
3. Membuat petunjuk dan arahan kepada bawahan guna kejelasan pelaksanaan tugas;
4. Memeriksa hasil kerja bawahan untuk mengetahui kesulitan dan hambatan serta memberikan jalan keluarnya;
5. Menilai hasil kerja bawahan secara periodik;
6. Menyusun dan melaksanakan program pembinaan di bidang perekonomian, perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, peternakan, pertanian, perkebunan, perikanan, industri kecil, usaha informal dan kebutuhan kerjasama dengan instansi terkait;
7. Melaksanakan inventarisasi dan evaluasi hasil-hasil pembangunan di Kecamatan;
8. Melaksanakan tertib administrasi serta membuat laporan berkala dan tahunan;
9. Melaksanakan koordinasi guna kelancaran pelaksanaan tugas;
10. Memberikan usul dan saran kepada atasan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 70 responden di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

4.2.1 Deskripsi jenis kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden bisa dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	34.29%
Perempuan	46	65.71%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 70 responden ada 34,29% atau 24 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih sedikit dibandingkan jumlah responden berjenis perempuan. Dari data di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 46 orang dengan tingkat persentase 65,71%.

4.2.2 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	3	4.29%
S1	35	50.00%
D3	4	5.71%
D4	1	1.43%
SMA/SMK	27	38.57%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan pada data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 27 orang 38,57%, D4 sebanyak satu orang 1,43%, sedangkan D3 sebanyak empat orang 5,71%, S1 sebanyak 35 orang 50%, dan S2 sebanyak tiga orang 4,29%. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada kantor Camat Cambai adalah tingkat S1 sebanyak 35 orang 50%.

4.2.3 Deskripsi usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai usia responden pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30	10	14.29%
31 - 40	26	37.14%
41 - 50	27	38.57%
> 50	7	10.00%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden terbanyak pada rentang usia 41 hingga 50 tahun sebesar 38,57% atau 27 orang, sedangkan rentang usia reponden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 50 tahun sebesar 10% atau tujuh orang responden.

4.2.4 Deskripsi masa kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai lama bekerjanya responden pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih bisa dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	48	68.57%
5-10 Tahun	0	0.00%
> 10 Tahun	22	31.43%
Jumlah	70	100%

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada maa kerja satu hingga lima tahhun sebanyak 48 orang atau 68,57%. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 22 tahun atau 31,43%.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil dari olah data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat dari responden mengenai variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dilapangan melalui pembagian kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 70 orang.

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah :

1. 1,0 – 1,80 = sangat rendah / sangat buruk
2. 1,81 – 2,60 = rendah / buruk
3. 2,61 – 3,40 = sedang/ cukup
4. 3,41 – 4,20 = baik / tinggi
5. 4,21 – 5,00 = sangat baik / sangat tinggi

Skala rata-rata diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisioner. Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan dibahas yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel Disiplin kerja Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_1) $n=70$

Disiplin kerja (X _i)	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
X _{1.1}	29	145	35	140	5	15	1	2	0	0	70	302	4.31
X _{1.2}	19	95	37	148	14	42	0	0	0	0	70	285	4.07
X _{1.3}	26	130	32	128	12	36	0	0	0	0	70	294	4.02
X _{1.4}	26	130	31	124	12	36	1	2	0	0	70	292	4.17
X _{1.5}	28	140	30	120	12	36	0	0	0	0	70	296	4.23
X _{1.6}	26	130	36	144	8	24	0	0	0	0	70	298	4.26
X _{1.7}	24	120	34	136	11	33	1	2	0	0	70	291	4.16
X _{1.8}	17	85	31	124	15	45	4	8	3	3	70	265	3.78
X _{1.9}	21	105	35	140	10	30	4	8	0	0	70	283	4.04
X _{1.10}	26	130	28	112	14	42	2	4	0	0	70	288	4.11
Total Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja													4.13

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2026

Berdasarkan data pada table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden disiplin kerja sebesar 4,13. Hal ini dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X_2)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel kepuasan kerja Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X_2) N=70

Kepuasan Kerja (X ₂)	Frekuensi										Jumlah		X̄
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
X _{2.1}	19	95	35	140	15	45	1	2	0	0	70	282	4.03
X _{2.2}	13	65	42	168	15	45	0	0	0	0	70	278	3.97
X _{2.3}	20	100	39	156	11	33	0	0	0	0	70	289	4.13
X _{2.4}	22	110	32	128	16	48	0	0	0	0	70	286	4.08
X _{2.5}	16	80	43	172	10	30	1	2	0	0	70	284	4.05
X _{2.6}	34	170	23	92	13	39	0	0	0	0	70	301	4.03
X _{2.7}	15	75	38	152	17	51	0	0	0	0	70	278	3.97
X _{2.8}	29	145	28	112	13	39	0	0	0	0	70	296	4.02
X _{2.9}	21	105	39	156	10	30	0	0	0	0	70	291	4.16
X _{2.10}	27	135	30	120	13	39	0	0	0	0	70	294	4.02
Total Nilai Rata-Rata Variabel kepuasan kerja													4.11

Sumber : Data yang diolah dari kuesioner tahun 2026

Berdasarkan data pada table 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden disiplin kerja sebesar 4,11. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih baik.

4.3.3 Tanggapan responden Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel kinerja pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y) n=70

Kinerja pegawai (X ₁)	Frekuensi										Jumlah		$\bar{X}$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Y _{1.1}	39	195	29	116	2	6	0	0	0	0	70	317	4.53
Y _{1.2}	30	150	32	128	8	24	0	0	0	0	70	302	4.31
Y _{1.3}	29	145	30	120	11	33	0	0	0	0	70	298	4.26
Y _{1.4}	34	170	25	100	10	30	1	2	0	0	70	302	4.31
Y _{1.5}	20	100	39	156	11	33	0	0	0	0	70	289	4.13
Y _{1.6}	21	105	40	160	9	27	0	0	0	0	70	292	4.17
Y _{1.7}	31	155	30	120	9	27	0	0	0	0	70	302	4.31
Y _{1.8}	20	100	37	148	13	39	0	0	0	0	70	287	4.01
Y _{1.9}	23	115	40	160	7	21	0	0	0	0	70	296	4.23
Y _{1.10}	25	125	36	144	9	27	0	0	0	0	70	296	4.23
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai													4.26

Sumber: Data yang diolah oleh kusioner tahun 2026

Berdasarkan data pada table 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden kinerja pegawai sebesar 4,26. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih sangat baik.

4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data dengan menggunakan program *IBM Stastitcal for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji yaitu variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) variabel terikat kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2023) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat oleh penulis untuk disebarkan kepada pegawai atau responden dalam penelitian ini. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel *corrected item total correlaction*) dengan r tabel (tabel *product moment*) untuk *degree of freedom* (n -

2) $=70-2= 68$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Maka kuesioner dikatakan valid apabila:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.590	0,235	Valid
X _{1.2}	0.609	0,235	Valid
X _{1.3}	0.503	0,235	Valid
X _{1.4}	0.561	0,235	Valid
X _{1.5}	0.591	0,235	Valid
X _{1.6}	0.513	0,235	Valid
X _{1.7}	0.600	0,235	Valid
X _{1.8}	0.639	0,235	Valid
X _{1.9}	0.634	0,235	Valid
X _{1.10}	0.514	0,235	Valid

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan dari kuesioner variabel disiplin kerja (X_1). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.527	0,235	Valid
X _{2.2}	0.567	0,235	Valid
X _{2.3}	0.645	0,235	Valid
X _{2.4}	0.567	0,235	Valid
X _{2.5}	0.567	0,235	Valid
X _{2.6}	0.671	0,235	Valid
X _{2.7}	0.582	0,235	Valid
X _{2.8}	0.685	0,235	Valid
X _{2.9}	0.522	0,235	Valid
X _{2.10}	0.407	0,235	Valid

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan dari kuesioner variabel kepuasan kerja (X_2). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.675	0,235	Valid
Y.2	0.626	0,235	Valid
Y.3	0.639	0,235	Valid
Y.4	0.528	0,235	Valid
Y.5	0.679	0,235	Valid
Y.6	0.448	0,235	Valid
Y.7	0.424	0,235	Valid
Y.8	0.487	0,235	Valid
Y.9	0.353	0,235	Valid
Y.10	0.477	0,235	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pertanyaan dari kuesioner variabel kinerja pegawai (Y). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,235. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Uji Reabilitas

Kuesioner dikatakan dapat diandalkan apabila tanggapan seseorang terhadap sebuah pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Alat ukur yang akan digunakan adalah *Cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbachalpha $> 0,60$ (Ghozali, 2023). Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11, 4.12, dan 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat r_{α} dari semua variabel adalah positif. Mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang dimasukan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *cronbch-Alpha* > 0.60 yaitu disiplin kerja (X₁) sebesar 0,773. Maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan *Reliable*.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat r_{α} dari semua variabel adalah positif. Mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang dimasukan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *cronbch-Alpha* > 0.60 yaitu kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,775. Maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan *Reliable*.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat r_{α} dari semua variabel adalah positif. Mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pernyataan yang dimasukan dalam pengujian, semua item pernyataan dapat dikatakan reliabel

karena nilai dari *cronbch-Alpha* >0.60 yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,718. Maka disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan *Reliable*.

4.5 Metode Analisis

Metode analisis data ini yaitu tahapan dari proses penelitian dimana semua data-data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut hasil analisis regersi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS versi 26 Statistic. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	B	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.579		
Disiplin Kerja	.221	.858	1.165
Kepuasan Kerja	.435	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.15 di atas dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,579 + 0,221 X_1 + 0,435 X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 15,579 artinya apabila variabel bebas disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai konstan (0), maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih nilainya sebesar 15,579.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,221$ artinya apabila instansi meningkatkan faktor disiplin kerja sebesar satu satuan, maka instansi akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja pegawai sebesar 22,1%.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,435$ artinya apabila instansi meningkatkan faktor kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka instansi akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja pegawai sebesar 43,5%.

4.6 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

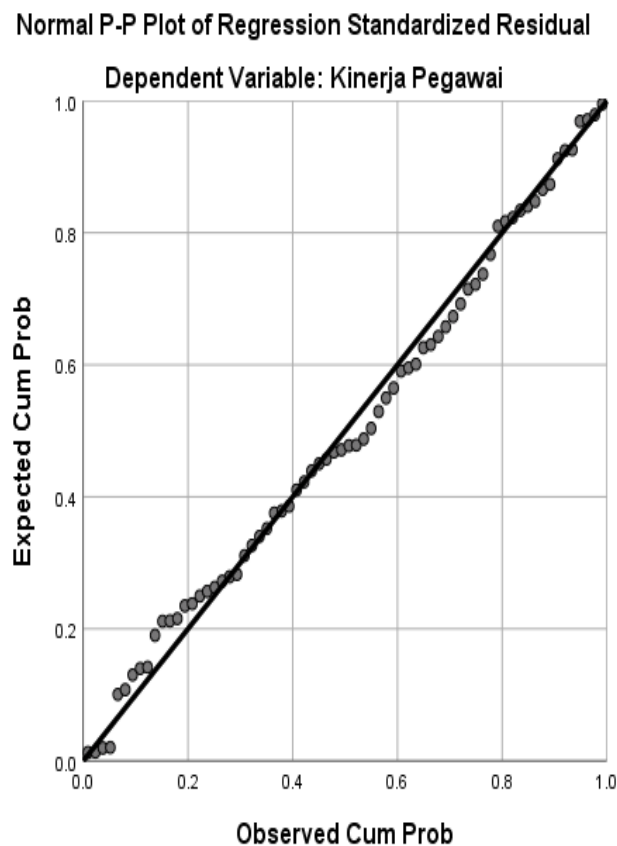
4.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2023) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik. Dalam melakukan uji normalitas data pada penelitian ini dapat menggunakan pendekatan Grafik *Normality Probability Plot*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Grafik *Normality Probability Plot* sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026).

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *plot of regression standardized residual*. Berdasarkan gambar 4.2 di atas ditarik kesimpulan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap rata-rata. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2023) uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang akan dapat mempengaruhi variabel terikat tersebut. Multikolonieritas dapat dilihat

dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas antar variabel bebas dapat dilihat dengan dua cara yaitu:

1. Dengan melihat nilai toleransinya tidak terjadi multikolineritas, jika nilai toleransinya $> 0,10$.
2. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak terjadi multikolineritas jika nilai VIF $< 10,00$.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.858	1.165
	Kepuasan Kerja	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

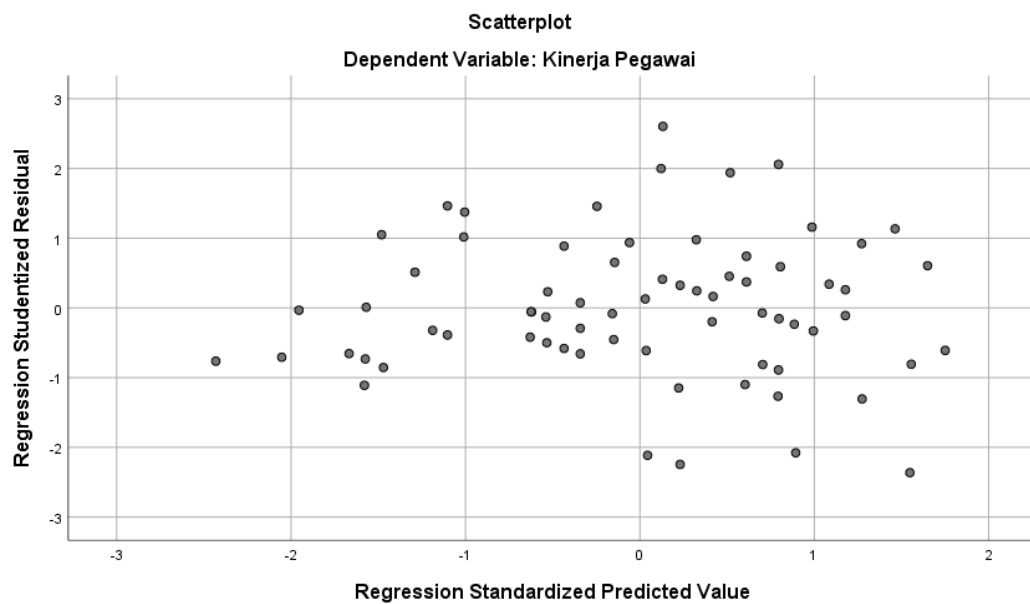
Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Dari Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa variabel-variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai Tolarance tidak kurang dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala multikolineritas.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2023) uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun dasar dari analisis uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka dapat mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diperoleh dari olahan SPSS 26, dapat dilihat titik-titik tersebut tidak membentuk pola-pola tertentu dan penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu dengan alat uji SPSS versi 26 serta dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji t (Parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian dan Uji F (Simultan) uji secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Adapun penjelasan dari hasilnya uji tersebut sebagai berikut:

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), kepuassan kerja (X_2), secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,996. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.960	.000		
	Disiplin Kerja	2.717	.008	.858	1.165
	Kepuasan Kerja	4.900	.000	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Dari tabel 4.16 diatas dapat di jelaskan apa saja mengenai hasil uji parsial sebagai berikut ini:

1. Diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) kemudian nilai pada tabel distribusi (0,05), sebesar 2,717. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,717 > 1,996$) artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja (X_1). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.008 < 0.05$). Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2) kemudian nilai pada tabel distribusi (0.05), sebesar 2,811 Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,900 > 1,996$) artinya ada alasan kuat pada H_2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2). Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis yang ketiga adalah diduga ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 2$, $k-1=1$ dan $df = n-k = 70 - 2 = 68$, dan tingkat taraf signifikan (0.05), maka nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan).

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.443	2	182.721	24.121	.000 ^b
	Residual	507.543	67	7.575		
	Total	872.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, menunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 24,121 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan (0.05) dan $df = n-k = 70-2 = 68$ adalah sebesar 3,13. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,121 > 3,13$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_3 dapat diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Hasil koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 ^a	.419	.401	2.752	2.473

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26 (2026)

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,401 atau 40,1%. Hal ini berarti sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih sebagai berikut :

4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (disiplin kerja) sebesar 0,221 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,221 dan sebaliknya jika disiplin kerja menurun satu satuan (%) maka kinerja pegawai akan menurun juga sebesar 0,221. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,717 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

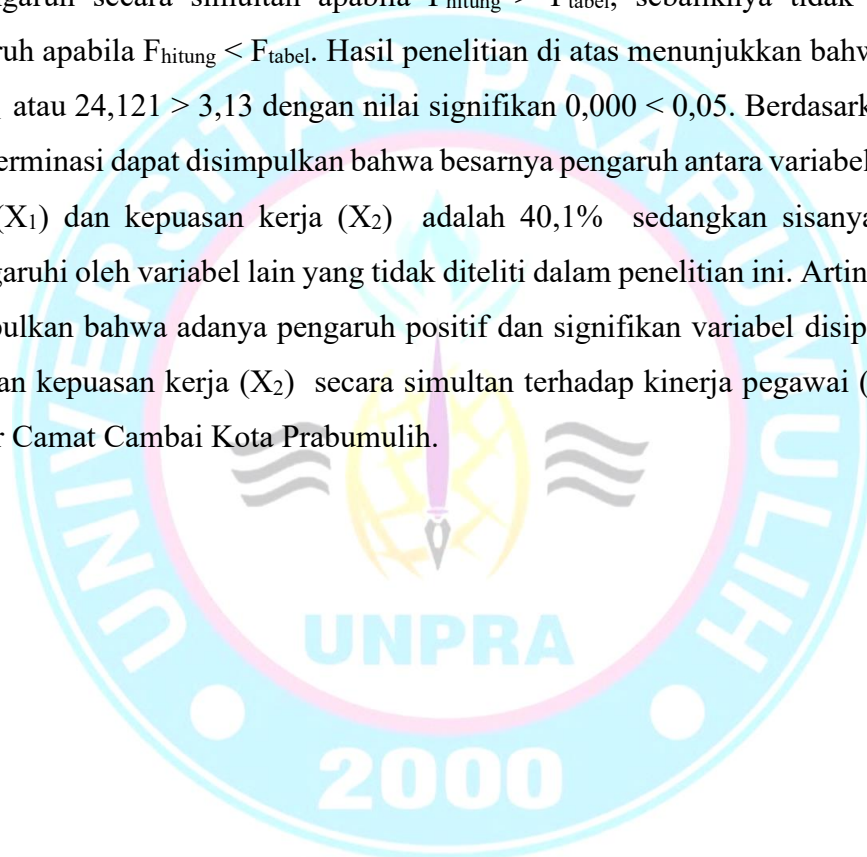
4.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,435 artinya apabila variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,435 dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun satu satuan (%) maka kinerja pegawai akan menurun juga sebesar 0,435. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana bisa dilihat dari t_{hitung}

$> t_{\text{tabel}}$ atau $4,900 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $24,121 > 3,13$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap pegawai dan objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 70 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,717 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t dapat diketahui variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Bisa dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,900 > 1,996$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Hasil penelitian dengan uji F dapat diketahui variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,121 > 3,13$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Hasil uji determinasi diketahui besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) adalah 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih.

5.2 Saran

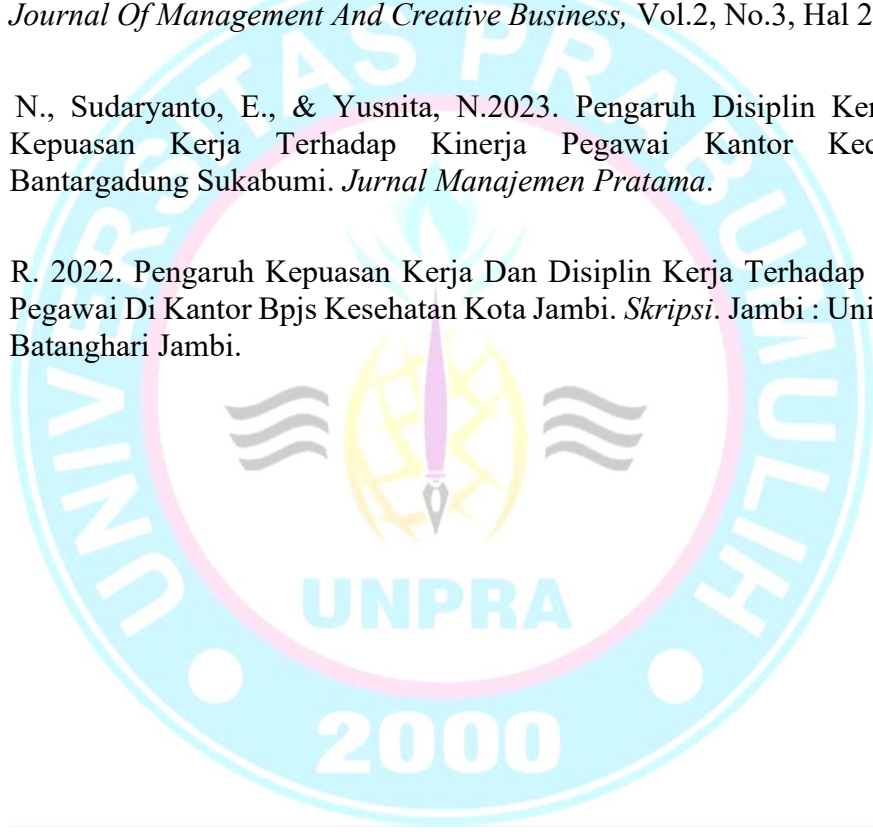
Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, maka penulis menyampaikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan dalam mewujudkan suatu kinerja pegawai yang lebih baik lagi, adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel disiplin kerja, diharapkan seluruh pegawai senantiasa meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja dalam setiap aktivitas pekerjaan. Pimpinan kecamatan juga perlu memberikan arahan, pengawasan, serta menyediakan fasilitas mendukung keselamatan kerja agar resiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan lingkungan menjadi aman.
2. Untuk variabel kepuasan kerja, dapat terus mempertahankan dan meningkatkan pemberian arahan kerja yang jelas dan dukungan kepada pegawai, sehingga rasa senang dan kepuasan terhadap pekerjaan tetap terjaga. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan dan memberikan dampak positif pada kinerja serta kualitas pelayanan dilingkungan kerja.
3. Untuk variabel kinerja pegawai, setiap pegawai terus menanamkan sikap bertanggung jawab dan kesiapan menerima konsekuensi atas hasil kerjanya serta pimpinan juga perlu memberikan evaluasi dan pembinaan secara adil agar pegawai dapat belajar dari hasil kerja tersebut dan meningkatkan kinerja di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, L. 2023. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamjah, R.S., Sutisna, E., & Faisal, M.G. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, Vol. 4, No. 3.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara Karyawan. *Jurnal Economic, Accounting, Management And Business*, Vol. 8, No. 2.
- Hulu, F. 2024. *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*. Kota Bandung Jawa Barat : Penerbit Cv. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyani, D. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 8, No. 2.
- Pratama, C. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujunhbatu. *Skripsi*. Pekanbaru:Universitas Islam Riau.
- Putri, R.A. 2023. Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kesejahteraan Pegawai Di Kantor Bupati Pesisir Selatan. *Journal Of Science Education And Management Business*, Volume 2 Nomor 3, 2023 Hal: 201-210.
- Rolatin, T.A. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Depo 4 Pt Spil Surabaya. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Negeri.
- Salsabilla, A., & Nurpatia,I. 2022. Pengaruhkepuasankerja,Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Volume 08, (1).
- Saridevi, G. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. *Skripsi*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

- Setyawati, A., & Arifin, K. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal stia tabalong*, 7(1), 69–78.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta, Cv.
- Sujarweni, V.W. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sulistiyawati, I., & Rosento. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia Depok. *Journal Of Management And Creative Business*, Vol.2, No.3, Hal 281-293.
- Syarif, N., Sudaryanto, E., & Yusnita, N.2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bantargadung Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pratama*.
- Triani, R. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bpjs Kesehatan Kota Jambi. *Skripsi*. Jambi : Universitas Batanghari Jambi.



L

A

M

P

I

R

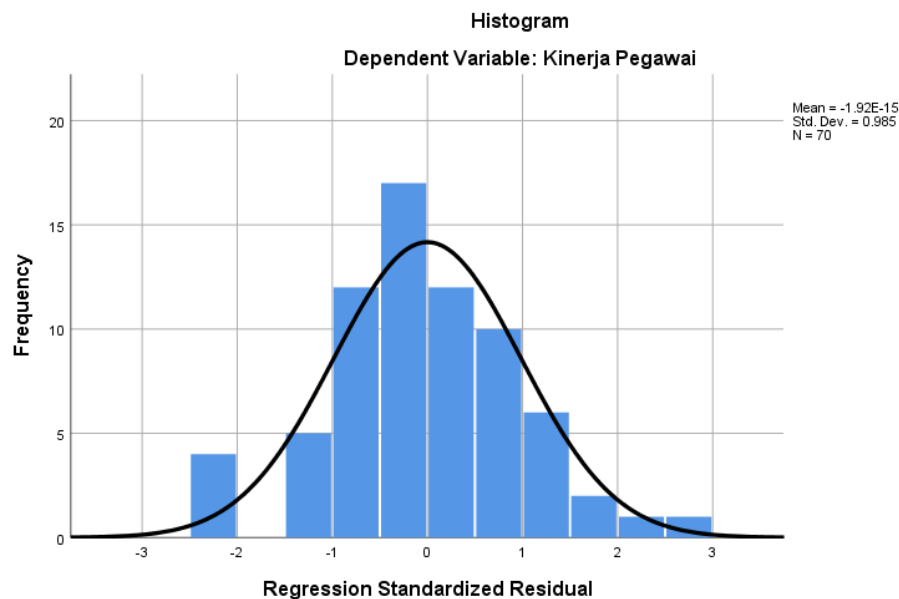
A



N

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Analisis Regresi



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71213813
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.056
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.579	3.934		3.960	.000		
	Disiplin Kerja	.221	.081	.273	2.717	.008	.858	1.165
	Kepuasan Kerja	.435	.089	.493	4.900	.000	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**KUISIONER PENELITIAN****PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT CAMBAI KOTA PRABUMULIH**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih

Di Tempat

Responden yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir studi (Skripsi) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih”. Maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Nanda Marsela

Nim: 2022110009

Prodi: Manajemen

Untuk itu mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr(i) agar dapat membantu penelitian ini dengan menjawab kuesioner berdasarkan kondisi dan persepsi Bapak/Ibu/Sdr(i) saat ini, apa adanya. Keberhasilan dalam penelitian ini sangat bergantung pada jawaban dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan. Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas segala dukungan dan partisipasinya yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan, saya ucapkan terima kasih.

Prabumulih, Desember 2025

Nanda Marsela

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian I

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____
2. Nama :
3. Usia : ☐ 20 – 30 ☐ 31 – 40
☐ 41 – 50 ☐ > 50
4. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
5. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma (D3)
☐ Strata (S1) ☐ Magister (S2)
6. Jabatan/pekerjaan :
7. Lama bekerja : ☐ 1 – 5 tahun
☐ 5 – 10 tahun ☐ > 10 tahun

Bagian II

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi Saudara dan berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Disiplin Kerja (X1)					
1. Kehadiran					
• Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
• Saya jarang datang terlambat atau pulang sebelum waktu kerja berakhir.					
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja					
• Saya mematuhi seluruh peraturan kerja yang berlaku di instansi ini.					
• Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.					
3. Ketaatan pada Standar Kerja					
• Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
• Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.					
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
• Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas agar terhindar dari kesalahan.					
• Saya memperhatikan keselamatan kerja dalam setiap aktivitas pekerjaan.					
5. Etika Kerja					
• Saya bersikap sopan dan profesional dalam bekerja.					
• Saya menjunjung tinggi etika dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.					
Variabel Kepuasan Kerja (X2)					
1. Pekerjaan					
• Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya.					
• Saya merasa senang dengan jenis pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
2. Upah/Gaji					
• Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan.					
• Saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan di instansi ini.					
3. Promosi					
• Kesempatan promosi jabatan diberikan secara adil.					
• Saya memiliki peluang yang jelas untuk berkembang dalam karier.					
4. Pengawas/Atasan					
• Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas.					
• Atasan saya bersikap adil dan mendukung kinerja pegawai.					
5. Rekan Kerja					
• Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					

• Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Variabel Kinerja Pegawai (Y)					
1. Kualitas Kerja					
• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.					
• Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan.					
• Saya bekerja dengan teliti dan rapi.					
2. Kuantitas Kerja					
• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
• Saya dapat menyelesaikan volume pekerjaan dengan tepat waktu.					
3. Tanggung Jawab					
• Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
• Saya menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi.					
• Saya siap menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan saya.					
4. Pelaksanaan Tugas					
• Saya melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan.					
• Saya mampu menjalankan tugas dengan baik sesuai peran saya.					

Lampiran 3 Data Responden

N0.	N A M A	L/P	J a b a t a n	Masa Kerja		Pendidikan	Tanggal Lahir	
				Thn	Bln			
1	Hendri,SH	L	Camat	14	7	S2	30-09-1981	45
2	Lusi Irawati,SST	P	Sekretaris Camat	16	7	S2	14-06-1979	47
3	Susiana, SE	P	Kasubag Perencanaan Dan Keuangan	10		S1	10/1/1985	41
4	Efrinita Utama Sari, SKM	P	Ksb. Umum Dan Kepegawaian	18	4	S1	25-02-1983	43
5	Salamun ,SE	L	Kasi. Pemerintahan	14	7	S1	13-05-1980	46
6	Erlita,SE	P	Kasi Pelayanan Umum	31	5	S1	10/10/1972	54
7	Ermiyati, SE	P	Kasi Kesejahteraan Sosial	30	6	S1	4/9/1972	54
8	Hetty Kusriani, SE	P	Kasi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat	17	7	S1	3/2/1983	43
9	Adhie Gustiawan, S.STP, MM	L	Penelaah Teknis Kebijakan	25	10	S2	6/8/1979	47

10	Lindawati,S.Pd	P	Penelaah Teknis Kebijakan	16	4	S1	23-01-1985	41
11	Riansa Putra, SE	L	Analisis Kesejahteraan Rakyat	18	4	S1	26-03-1983	43
12	Adios Van Yosefto, S.Si	L	Penelaah Teknis Kebijakan	14	7	S1	19-07-1982	44
13	Diah Pratiwi, S.Psi	P	Penelaah Teknis Kebijakan	14	7	S1	3/3/1983	43
14	Reza Pahlevi,SH	L	Penelaah Teknis Kebijakan	17	7	S1	19-05-1976	50
15	Sulmiati,SH	P	Penelaah Teknis Kebijakan	21	7	S1	28-08-1970	56
16	Brian Alpen, S.Sos	L	Penelaah Teknis Kebijakan	14	7	S1	21-07-1985	41
17	Anita Afriani, SE	P	Penelaah Teknis Kebijakan	21	7	S1	19-04-1981	45
18	Jasi Kusman,SE	L	Penelaah Teknis Kebijakan	17	7	S1	13-04-1982	44
19	Emy Suparmi, SKM	P	Penelaah Teknis Kebijakan	17	7	S1	17-09-1981	45
20	Sulmiati,SH	P	Penelaah Teknis Kebijakan	21	7	S1	28-08-1970	56
21	Sunardi, S.Kep	P	Kepala Seksi Ketentraman, Ketertiban Umum dan Linmas	16	4	S1	27-12-1968	58
22	Meri Yanti	P	Penelaah Teknis Kebijakan	15	7	SMA	3/3/1982	44
23	Siska Anggraini,SE	P	Penelaah Teknis Kebijakan	1	0	S1	23/04/1987	39
24	Syamsul Basri	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	3/3/1974	52
25	Dian Sukma Indah,SE	P	Ahli Pertama-Arsiparis	2	0	S1	3/2/1989	37
26	Aria Patma Juita, SE	P	Ahli Pertama-Arsiparis	2	0	S1	4/7/1997	29
27	Achmad maulidin, SH	L	Perencana	2	0	S1	15-12-2004	22
28	Lisa Oktaviani,A.Md	P	Bendahara	2	0	D3	9/10/1980	46
29	Ona Minarni, A.Md	P	Terampil-Operator Sistem Informasi Administrasi	3	0	D3	26-04-1994	32
30	Tri Suprpti, A.Md	P	Terampil-Operator Sistem Informasi Administrasi	3	0	D3	26-05-1985	41
31	Zaiman, S.I.P.	L	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	9/1/1987	39
32	Iva Lasari, S.Kom	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	10/8/1995	31
33	Citra Prajunita, S. Kom	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	18-12-1987	39
34	Okta Sakina, S.S.T.Ars	P	Penata Layanan Operasional	1	0	D4	27-10-1993	33
35	Fikriansyah, S.E	L	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	4/3/1988	38

36	Vita Purnamasari, S.E.	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	12/8/1991	35
37	Rika Damayanti, S.Sos.	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	1/4/1996	30
38	Endang S. Taurina, S.Hum.	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	8/9/1987	39
39	Mardiana, S.E.	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	29-06-1985	41
40	Abu Sofian, S.I.P.	L	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	23-03-1983	43
41	Ahmad Muzakir, S.KOM	L	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	28-06-2000	26
42	Megania Ika Saputri, SE	P	Perencana Ahli Pertama	1	0	S1	4/7/1987	39
43	Yeni, A.Md.	P	Arsiparis Terampil	1	0	D3	7/1/1985	41
44	Suprul Yadi	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	17-01-1983	43
45	Saiwan Ria	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	2/4/1983	43
46	Irma Suryani	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	28-05-1996	30
47	Efriyanto	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	15-07-1990	36
48	Dian Elfika	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	3/5/1988	38
49	Susanto	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMK	1/9/1982	44
50	Roi Martin	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	7/12/1987	39
51	Jurman Syah	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	8/8/1984	42
52	Roma Yanti	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	5/12/1991	35
53	Sarpudin	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	6/7/1973	53
54	Marpita Sari	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	20-03-1990	36
55	Yeni Hartati	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	25-08-1982	44
56	Puspitasari	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMK	14-06-1996	30
57	Elmi	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	20-07-1987	39
58	Siti Rahayu	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	19-01-1994	32
59	Resmiati.K	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	5/3/1990	36
60	Risa	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	1/12/1989	37
61	Ahmat Setiawan	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	9/5/1994	32
62	AKA ALIKA,S.KOM	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	12/11/2000	26

63	ADE PRATIWI,SE	P	Penata Layanan Operasional	1	0	S1	4/21/1995	31
64	Riska Fitri Yani	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	21/04/1995	31
65	Putri Meilani	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	8/5/2003	23
66	Eva Destia Sari	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	7/4/1998	28
67	Susi Susanti	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	12/1/1994	32
68	Sundari	P	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	11/11/1999	27
69	Fiki Ardiansyah	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	15/06/1994	32
70	Marullah Fikri	L	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	SMA	24/04/1995	31

Lampiran 4 Tabulasi Responden

No Responden	X1										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
Responden 2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
Responden 3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	37
Responden 4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	43
Responden 5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	42
Responden 6	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	39
Responden 7	4	3	4	5	4	3	3	2	4	2	34
Responden 8	3	3	5	5	5	5	5	1	3	4	39
Responden 9	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
Responden 10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
Responden 11	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	42
Responden 12	2	4	5	3	5	4	2	3	4	4	36
Responden 13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
Responden 14	5	5	5	2	4	5	4	3	2	3	38
Responden 15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
Responden 16	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	44
Responden 17	5	5	5	3	5	5	3	4	5	2	42
Responden 18	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	46
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	45
Responden 21	4	3	5	3	4	5	4	1	4	3	36
Responden 22	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	37
Responden 23	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	41

Responden 24	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	44
Responden 25	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
Responden 26	4	4	3	4	3	4	3	1	2	4	32
Responden 27	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	32
Responden 28	3	4	3	4	5	3	4	2	2	3	33
Responden 29	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
Responden 30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
Responden 31	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
Responden 32	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	40
Responden 33	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	41
Responden 34	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	42
Responden 35	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
Responden 36	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	40
Responden 37	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36
Responden 38	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	38
Responden 39	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	43
Responden 40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	39
Responden 41	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	44
Responden 42	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	43
Responden 43	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
Responden 44	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
Responden 45	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	44
Responden 46	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
Responden 47	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
Responden 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
Responden 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 53	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
Responden 54	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
Responden 55	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
Responden 56	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
Responden 57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 58	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	45
Responden 59	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44
Responden 60	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
Responden 61	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
Responden 62	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
Responden 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41

Responden 65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 66	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
Responden 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 68	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	43
Responden 69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Responden 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No Responden	X2										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
Responden 2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
Responden 3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	40
Responden 4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	44
Responden 5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
Responden 6	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43
Responden 7	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	42
Responden 8	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	47
Responden 9	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	39
Responden 10	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	36
Responden 11	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	38
Responden 12	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	44
Responden 13	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	43
Responden 14	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
Responden 15	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
Responden 16	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	45
Responden 17	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	45
Responden 18	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	38
Responden 19	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
Responden 21	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
Responden 22	2	4	3	4	2	3	4	4	4	5	35
Responden 23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	33
Responden 24	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
Responden 25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
Responden 26	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	35
Responden 27	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
Responden 28	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
Responden 29	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	45

Responden 30	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
Responden 31	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	42
Responden 32	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	40
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
Responden 34	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	40
Responden 35	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	39
Responden 36	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
Responden 37	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	36
Responden 38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34
Responden 39	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
Responden 40	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
Responden 41	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
Responden 42	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	42
Responden 43	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	41
Responden 44	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	44
Responden 45	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	42
Responden 46	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	40
Responden 47	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	42
Responden 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 50	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
Responden 51	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
Responden 52	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
Responden 53	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
Responden 54	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
Responden 55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
Responden 57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
Responden 58	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	41
Responden 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Responden 60	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	37
Responden 61	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
Responden 62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
Responden 63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
Responden 65	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	41
Responden 66	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	42
Responden 67	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	46
Responden 68	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	43
Responden 69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
Responden 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No Responden	Y										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Responden 1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
Responden 2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
Responden 3	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	40
Responden 4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	44
Responden 5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	42
Responden 6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
Responden 7	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	41
Responden 8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
Responden 9	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	43
Responden 10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	41
Responden 11	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	42
Responden 12	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	43
Responden 13	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	42
Responden 14	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	40
Responden 15	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
Responden 16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Responden 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 18	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
Responden 19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Responden 21	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	42
Responden 22	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	37
Responden 23	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
Responden 24	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	37
Responden 25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
Responden 26	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	36
Responden 27	4	3	3	2	4	5	4	4	3	3	35
Responden 28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Responden 29	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	42
Responden 30	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	46
Responden 31	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
Responden 32	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	41
Responden 33	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
Responden 34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Responden 35	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
Responden 36	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	41
Responden 37	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	42
Responden 38	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37

Responden 39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 40	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	44
Responden 41	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	44
Responden 42	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
Responden 43	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	44
Responden 44	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	46
Responden 45	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	44
Responden 46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
Responden 47	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
Responden 48	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
Responden 49	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
Responden 50	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
Responden 51	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	41
Responden 52	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	45
Responden 53	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	44
Responden 54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Responden 55	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	37
Responden 56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
Responden 57	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	44
Responden 58	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	44
Responden 59	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
Responden 60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
Responden 61	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	39
Responden 62	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	44
Responden 63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
Responden 64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 65	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	46
Responden 66	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
Responden 67	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41
Responden 68	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	45
Responden 69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Responden 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 5 Surat Izin Observasi



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 6 November 2025

Nomor : 088/MNJ /FEB/ UNPRA/X/2025
Lampiran : -
Perihal : Surat Izin Observasi

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota
Prabumulih

di

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin Observasi kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Nanda Marsela
NIM	: 2022110009
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan izin Observasi.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen /

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN CAMBAI
Alamat : Jalan Jenderal Sudirman Km. 10 Kelurahan Cambai
Kota Prabumulih – SUMSEL

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 800 ~~417~~/KC/XI/2025

- Dasar :
- Undang-undang nomor 6 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Prabumulih (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4113);
 - Peraturan Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 - Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih;
 - Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 67 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 51 Tahun 2018 tentang Pendelegasian Wewenang Perizinan dan Non Perizinan dari Walikota
 - Memperhatikan :
 - Surat Permohonan Izin Penelitian Nomor 088/MNJ/X/2025 Tanggal 06 November 2025
 - Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas kepada permohon dapat diberikan Izin Penelitian

MENGIZINKAN :

- KEPADA :
- | | | |
|---------------|---|----------------------|
| Nama Peneliti | : | Nanda Marsela |
| NIM Peneliti | : | 2022110009 |
| Program Studi | : | Manajemen |
- UNTUK :
- | | |
|--|---|
| Melakukan Penelitian dengan data sebagai berikut | |
| 1. Judul Penelitian | : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih |
| 2. Tempat Penelitian | : Kecamatan Cambai |
| 3. Jangka Waktu Penelitian | : 18 November 2025 s/d Selesai |

Izin Penelitian ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- Izin Penelitian ini hanya untuk kegiatan mencari data dalam rangka penelitian/ survey;
- Mentaati semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama kegiatan berlangsung;
- Tidak bertentangan dengan adat istiadat setempat;
- Izin penelitian ini berlaku sesuai dengan tanggal yang ditentukan;
- Peneliti wajib memberikan Laporan Penelitian Kepada Walikota melalui Camat Cambai paling lambat 3 (tiga) bulan setelah penelitian selesai dilaksanakan;
- Izin Penelitian dapat diperpanjang dengan mengajukan Surat Permohonan dan menyerahkan laporan hasil penelitian.

Dikeluarkan di Prabumulih
Pada Tanggal : 18 November 2025
Sekretaris/Camat Cambai



Lusi Irawati, SST.M.Si
Penata TK & ILL.d
NIP. 197906142008012003

Lampiran 7 Kartu Bimbingan Penelitian



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Nanda Marsela
NIM : 2022110009
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
27/11 2025	BAB. I	Revisi latar belakang		
01/12 2025	BAB. I	Variabel Penelitian Acc BAB. I		
05/12 2025	BAB. II	Revisi BAB. II		
10/12 2025	BAB. II	Acc BAB. II		
15/12 2025	BAB. III	Revisi Lokasi penelitian Populasi Sampel Metode Analisis Regresi		
16/12 2025	BAB. III	Acc BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI**

NAMA MAHASISWA : NANDA MARSELA
NIM : 2022110009
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marlina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
27/4/2024	BAB. IV	Revisi BAB. IV		
30/4/2024	BAB. IV	penulisan Veri misi		
4/4/2024	BAB. IV	- Tabel Responden ACC BAB. IV		
5/4/2024	BAB. V	Revisi Kesimpulan dan Suran		
6/4/2024	BAB. V	Revisi Kesimpulan dan Suran ACC BAB. V		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marlina, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Nanda Marsela
NIM : 2022110009
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11/2018	Bab I	- penerapan pedoman Survei.		
14/11/2018	Bab I	- penerapan pedoman keuangan - penerapan pedoman manajemen - penerapan pedoman keuangan - penerapan pedoman keuangan		
21/11/2018	Bab I	- penerapan pedoman Survei. penerapan Survei.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN.0220107905

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/ AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : NANDA MARSELA
NIM : 2022110009
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap, S.E., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/ wns 12	Bab I.	- perbaiki' penulisan total, Sub paragraf. - perbaiki' penulisan - penulisan referensi sesuai pedoman.		
5/ wns 12	Bab II.	Acc.		
11/ wns 12	Bab III	perbaiki referensi awal.		
15/ wns 12	Bab III	- perbaiki' penulisan total, inturven		
16/ wns 12	Bab III	ACC.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

H.Zakaria Harahap, S.E., M.H.I
 NIDN0220107905

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : NANDA MARSELA
NIM : 2022110009
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Cambai Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap, S.E., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/4/2026	Bab IV	- perbaikan penulisan tabel	[Signature]	
15/4/2026	Bab IV	- perbaikan penulisan sub bab.	[Signature]	
30/4/2026	Bab IV	- perbaikan sub paragraf	[Signature]	
1/4	Bab V	- perbaikan sub paragraf Acc.	[Signature]	
		Acc.		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

 H.Zakaria Harahap, S.E., M.H.I
 NIDN0220107905

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 8 Foto Bersama Responden



Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Nanda marsela adalah nama penulis Skripsi ini, lahir pada tanggal 29 November 2004, di Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan Penulis merupakan anak kedua dari 2 bersaudara, dari pasangan bapak Matsili dan ibu Rahma yanti, Penulis pertama kali masuk pendidikan SD 74 Prabumulih pada tahun 2010 dan tamat pada tahun 2016, pada tahun sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 10 Prabumulih dan tamat pada tahun 2016. Setelah tamat di SMP Negeri 10 Prabumulih, penulis melanjutkan Ke Smk PGRI 1 Prabumulih dengan jurusan Akuntansi tamat pada tahun 2022 Dan Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan insya allah tamat pada tahun yang sama penulis terdaftar menjadi mahasiswa di Kampus 2026 ini. Dengan kerja keras, ketekunan, kesabaran dan semangat penulis berhasil mengerjakan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Akhirnya kata penulis mengucapkan rasa syukur atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT CAMBAI KOTA PRABUMULIH"**.