



**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PENGAWAI
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGANKAB. KARO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

DESRIA YOLANDA BR GINTING
NPM : 1715310778

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : Desria Yolanda Br Ginting
NPM : 1715310778
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA
DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
PENGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN KAB. KARO.

MEDAN, 09 September 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Husni Muharram Ritoga, BA., M.Sc.M)

DEKAN



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn,)

PEMBIMBING I

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(Teguh Wahyono, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

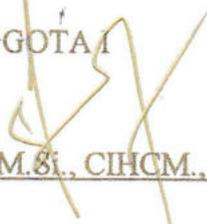
NAMA : DESRIA YOLANDA BR GINTING
NPM : 1715310778
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SEKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KAB. KARO

MEDA, 11 AGUSTUS 2021

KETUA


(Ikrah Malikhah, SE., M.M)

ANGGOTA I


(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

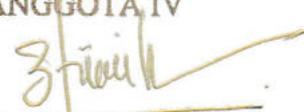
ANGGOTA II


(Teguh Wahyono, S.E., M.M)

ANGGOTA III


(Noni Ardian, S.E., M.M)

ANGGOTA IV


(Eli Delvi Yanti, S.E., M.M)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESRIA YOLANDA BR GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : BERASTAGI / 09-12-1998
 Nama Orang Tua : ABDI KURNIA GINTING
 N. P. M : 1715310778
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082278341051
 Alamat : Desa Merdeka

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DESRIA YOLANDA BR GINTING
 1715310778

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DESRIA YOLANDA BR GINTING
Tempat / Tanggal Lahir : Berastagi / 09-12-1998
NPM : 1715310778
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DESA MERDEKA

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 09 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



DESRIA YOLANDA BR GINTING



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESRIA YOLANDA BR GINTING
NPM : 1715310778
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Displin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Juli 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
15 Desember 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
04 Maret 2022	Acc jilid lux setelah diperbaiki sesuai hasil koreksi	Disetujui	

Medan, 07 Maret 2022
 Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESRIA YOLANDA BR GINTING
 NPM : 1715310778
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Displin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Juli 2021	acc sempro	Disetujui	
14 Desember 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
22 Februari 2022	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 07 Maret 2022
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

14/2 '21

Ae Sidang Meja Hejau
Emi W



Ae Sidang Meja Hejau
A. 8/21
12

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PENGAWAI
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGANKAB. KARO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

DESRIA YOLANDA BR GINTING
NPM : 1715310778

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/16/2021 1:51:44 AM

Analyzed document: DESRIA YOLANDA BR GINTING_171531_0778_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

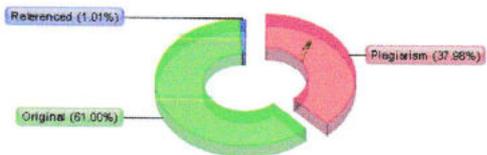
Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1105/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: DESRIA YOLANDA BR GINTING

: 1715310778

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 13 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Desember 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : DESRIA YOLANDA BR GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310778
 Bidang Pendidikan : SMA
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Sep 2021	- Revisi setelah selesai sempit di dalam indentifikasi masalah perlu menambahkan kata penting, rumusan masalah perlu pertanyaan, dalam populasi sampel perlu dibuat berapa nomor dan ASN tidak perlu di buat kata di duga		
Sep 2021	- format daftar isi dan bab tidak sesuai paduan unpab lihat contoh skripsi yang sudah di acc jild lux		
Sep 2021	- Cover harus dibuat skripsi bukan lagi proposal, daftar isi belum di perbaiki format abstrak salah dan ada abstrak Inggris teori masih ada yang di bawah 2015		
Okto 2021	- Perhatikan penomoran untuk judul & sub judul pembahasan di bab 4 belum di kaitkan dengan masalah dan jawaban		
NOV 2021	- Populasi sampel pada yang cukup & berkaitan pilih ASN saran masi relatif		
Des 2021	- ACC sidang mesa hijau		

Medan, 09 Desember 2021

Diketahui/Ditetujui oleh :
Dekan,

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

EMI WAKHYUNI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMR Wakhayuni, SE, M.Si, CIHcm, CPHcm
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono, SE, M.M
 Nama Mahasiswa : DESRIA YOLANDA BR GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310778
 Bidang Pendidikan : SMA
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Des 2021	- kerangka konseptual belum selesai dan tidak sesuai - Samakan Tahun berapa itu (seperti menurut Hasibuan samakan semua) - Diikuti lagi indikator juga perlu Perbaiki		
Des 2021	Pembentukan adalah usaha yang dijalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan dalam arti mental Rivai (2010:164) tidak ada dalam landasan teori		
Des 2021	Acc sidang meta hilau		

Medan, 09 Desember 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Teguh Wahyono, SE., MM
Nama Mahasiswa : Desria Yolanda Br Ginting
Jurusan/Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310778
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Displin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
7 Juli 2021	Cover Perbaiki logo Setelah nama buat NPM Hal. 4 buat keterangan tabel sesuai urutan		
10 Juli 2021	buat contoh kerangka keon septual, contoh daftar pus taka, dalam satu judul buat 1 spasi		
22 Juli 2021	Aec Seminar proposisi		

Medan, 22 Juli 2021

Diketahui/Disetujui Oleh:

Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Teguh Wahyono, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fe@unpah.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Desria Yolanda Br Ginting
Jurusan/Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310778
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07 April 2021	Lengkap cover, kata pengantar, kata tambahan ucapan terimakasih kepada para dosen di prodi manajemen serta untuk peminan dan kartaway		
14 April 2021	Hal-hal pasurway motivasi disiplin, pendidikan semesta, akada masalah indikator dan variabel yang diteliti, kongestasi kalimad nunsu dan susuay		
21 Juni 2021	Perbaikan grafik, konsep tual, contoh daftar pustaka		
16 Juli 2021	Ralam satu Jukul ACC Sempro Ae Sempro		

Medan, 22 JULI 2021

Diketahui/Disetujui Oleh:

Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: DESRIA YOLANDA BR GINTING

Tanggal/Tgl. Lahir

: BERASTAGI / 09 Desember 1998

Alamat Pokok Mahasiswa

: 1715310778

Program Studi

: Manajemen

Kontribusi

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai

: 140 SKS, IPK 3.39

Alamat Hp

: 082278341051

Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

Judul

Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 21 Juli 2021

Pemohon,

(Desria Yolanda Br Ginting)

Tanggal : 22 Juli 2021

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medatine, SH., M.Kn)

Tanggal : 22 Juli 2021

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal : 22 Juli 2021

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Kamadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 22 Juli 2021

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Teguh Wahyono, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : Desria Yolanda Br Ginting
NPM : 1715310778
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA
DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
PENGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KAB. KARO.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

• Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2021



BA895AJX332315308
Desria Yolanda Br Ginting
N.P.M 1715310778

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan motivasi, disiplin kerja dan pendidikan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden, model yang digunakan pada penelitian ini adalah *regresi linear* berganda *uji parsial* (uji t) dan *uji signifikansi* simultan (F) dan diolah menggunakan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) $t_{hitung} 3.019 > t_{tabel} 1,553$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$, disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) $t_{hitung} 0.905 > t_{tabel} 1,648$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, pendidikan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) $t_{hitung} 2,548 > t_{tabel} 1,648$ dan signifikansi $0,238 < 0,5$. Motivasi, disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo Sumatera Utara, yang mana F_{hitung} sebesar 7.059 sedangkan $F_{tabel} 1.553$ dengan tingkat signifikansi $0,129 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the development of motivation, work discipline and education partially and have a significant effect on performance at the Industry and Trade Office of Karo Regency, North Sumatra. The sample in this study was 42 respondents, the model used in this study was multiple linear regression partial test (t test) and simultaneous significance test (F) and processed using SPSS version 23.0. The results of this study indicate that motivation (X1) partially has a positive and significant effect on performance (Y) tcount 3.019 > ttable 1.553 and significance 0.005 <0.05, work discipline (X2) partially positive and significant effect on (Y) tcount 0.905 > ttable 1.648 and significant 0.000 <0.05, education (X3) partially positive and significant effect on (Y) tcount 2.548 > ttable 1.648 and significant 0.238 <0.5. Motivation, work discipline and education on performance simultaneously have a significant effect on the performance of the Department of Industry and Trade of Karo Regency, North Sumatra, where Fcount is 7,059 while Ftable is 1,553 with a significance level of 0.129 <0.05.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Education, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, Anugerah serta kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi , Displin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo**”

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Sastra Satu program studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Peneliti menyadari bahwa proposal skripsi masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan proposal skripsi ini.

Terselesaikan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahaan hati dan penuh rasa hormat peneliti menghaturkan terima kasih yang telah memberikan bantuan moril maupun material baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M., selaku Rektor
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritoga, BA.,M.Sc.M, selaku ketua Progam Studi
Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku dosen pembimbing I skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan proposal skripsi.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., dosen pembimbing II skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan proposal skripsi.
6. Khusus kepada kedua orang tua saya yang merupakan motivasi peneliti untuk melanjutkan sarjana, yang selalu mendoakan memberikan motivasi serta pengorbananya baik dari segi moril, materi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi.
7. Buat Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo yang telah memberikan masukan serta menyediakan waktu untuk penelitian saya.
Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan peneliti berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2022

Peneliti

(Desria Yolanda br Ginting)

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan	
Halaman Persetujuan	
Surat Pernyataan	
Abstrak	i
<i>Abstract</i>	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORITIS	14
A. Kinerja	14
B. Motivasi	26
C. Disiplin Kerja	30
D. Pendidikan	35
E. Penelitian Sebelumnya	36
F. Kerangka Konseptual	39
G. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	58
D. Populasi dan Sampel.....	61
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Teknik Analisa Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Hasil Penelitian.....	69
B. Pembahasan	111
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115
Daftar Pustaka	
Lampiran	
Biodata	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kerja Pegawai	3
Tabel 1.2 Kuisisioner Pra Surve Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.3 Kuisisioner Pra Surve Motivasi Kerja	5
Tabel 1.4 Kuisisioner Pra Surve Kedisiplinan	6
Tabel 1.5 Kuisisioner Pra Surve Pendidikan	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Waktu Penyusunan Skripsi	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	58
Tabel 3.3 Variabel dan Skala Pengukuran <i>Likert</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	71
Gambar 4.2 Histogram Normalitas Data.....	86
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	86
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan merupakan unsur utama perusahaan atau organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggerakannya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula.

Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten karo memiliki Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dalam mendukung penyelenggaraan operasional, pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap

badan usaha untuk mewujudkan tujuan kehendak public, serta terwujudnya pengembangan dan penerapan system pengelolaan dan pertanggungjawaban yang tepat, *akuntabilitas dan independensi*.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Faktor lain yang menentukan kinerja adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan bentuk kinerja tim atau individu yang baik. Menurut Mangkunegara (2016:35) Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam

beraktifitas. Dibawah ini tabel hasil penilaian kerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan Kab Karo Sumatera utara sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
Kab Karo Tahun 2018 Dan 2020

Penilaian Kinerja Pegawai				
Unsur Kinerja Yang Dinilai	Nilai Angka			Keterangan
	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
Orientasi pelayanan	88,5	89,3	90,2	Naik
Komitmen	88,6	86,7	83,2	Turun
Disiplin	87,5	86,5	84,2	Turun
Kerjasama	82,5	85,6	87,3	Naik
Integritas	88,8	89,0	89,4	Naik

Sumber: Internal Perindustrian Dan Perdagangan Kab Karo, 2020

Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab Karo pada tahun 2018-2020 masih tergolong rendah, hal itu menunjukkan ada masalah yang terjadi penurunan kinerja. Untuk unsur penilaian kerja komitmen dan kedisiplinan kerja pegawai.

Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi kinerja yang telah dilaksanakan para pegawai dengan mengambil sampel berjumlah 25 responden. Kesimpulan dari prasurvey tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Kuisisioner Pra Surve Kinerja Pegawai

No	Daftar Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Ora ng	(%)	Ora ng	(%)	Ora ng	(%)
1	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	10	40%	15	60%	25	100%
2	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	17	68%	8	32%	25	100%
3	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	15	60%	10	40%	25	100%

Sumber : Di Olah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1. Hasil kuisisioner pra survey menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang maksimal, dimana permasalahan yang ada Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh atasannya yang dapat melakukan sesuai dengan tujuan atasan hanya 10 orang sedangkan 15 orang tidak tercapai makan permasalahan yang terjadi kurangnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau instansi. Dimana Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama dan Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor dapat dilaksanakan oleh 15 pegawai sedangkan yang 10 pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal karena banyaknya beban kerja yang di lakukan..

Kemudian Menurut Pandji Anoraga (2018:125) Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada

kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryo (2017) yaitu, motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Tabel 1.3 Kuisisioner Pra Surve Motivasi Kerja

No	Daftar Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	19	76%	6	14%	25	100%
2	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor	15	60%	10	40%	25	100%
3	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	20	80%	5	20%	25	100%

Sumber : Di Olah Penulis (2021)

Pada Kuisisioner Pra Surve Motivasi Kerja terdapat beberapa masalah yang harus dilakukan pegawai agar kinerja pegawai dapat semaksimal mungkin. Dimana pegawai harus memiliki motivasi jika dapat melakukan tugas dengan baik dan pendekatan dengan atasan sehingga dapat terlaksananya tugas yang diberikan atasa dengan menggunakan metode tersendiri dan mengharapkan pengakuan dari atasan atau masyarakat bahwa pekerjaan yang dilakukan terlaksana dengan baik.

Dimana Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan sebanyak 19 orang melakukannya dengan baik dan 6 orang tidak maksimal, sedangkan Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor, 15 orang melakukannya dan 10 orang belum bisa menjalankan kerjasama didalam kantor dan juga terhadap sesama maupun atasan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2016:34) .

Tabel 1.4 Kuisisioner Pra Surve Kedisiplinan

No	Daftar Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal	5	20%	20	80%	25	100%
2	Jam kerja pegawai	3	12%	22	88%	25	100%

	dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi						
3	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	6	24%	19	76%	25	100%

Sumber : Di Olah Penulis (2021)

Hasil tabel 1.3 diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pada tahun belum optimal, dimana Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal hanya dilakukan 5 orang (20%) sementara yang lainnya 20 orang tidak melakukan tugas yang diberikan atas, hal ini menandakan tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan tidak terlaksana sesuai waktu yang telah ditentukan atasa. hasil Pra surve ini merupakan hasil wawancara dengan salah seorang Staff manajemen bagian kepegawaian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo menyatakan bahwa tidak sedikitnya terjadi pelanggaran kedisiplinan.

Pendidikan berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam human resources development, nilai-nilai kompetensi seorang pegawai/pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan

skill, knowledge and ability yang secara signifikan akan dapat memberikan standar pendalam system dan proses kerja yang diterapkan.

Tabel 1.5 Kuisisioner Pra Surve Pendidikan

No	Daftar Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Apakah Pendidikan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan ?	17	68%	8	32%	25	100%
2	Pendidikan yang diadakan dinas perindustrian dan perdangan Kab. Karo sesuai dengan kebutuhan pekerjaan?	15	60%	10	40%	25	100%
3	Apakah Materi pelajaran yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan?	17	68%	8	32%	25	100%

Sumber : Di Olah Penulis (2021)

Pendidikan dengan berbagai programny mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untukmemiliki bekalagar siapmengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akandihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2017:97).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Motivasi , Displin Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo**”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo masih rendah banyak pegawai yang bekerja kurang profesional dan disiplin.
- b. Kurangnya motivasi kerja secara eksternal baik dari rekan kerja maupun dari atasan bagi pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo.
- c. Kurangnya pendidikan kerja bagi pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo.
- d. Kurangnya tanggung jawab pekerjaan Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo. yang telah diberikan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni hanya membahas seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?
- b. Apakah kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?
- c. Apakah pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?
- d. Apakah motivasi, disiplin dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.
- b. Untuk mengetahui seberapa kedisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pendidikan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi, Disiplin Kerja dan Pendidikan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan wawasan kepada peneliti mengenai pengaruh yang ditimbulkan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja pegawai dan penerapan ilmu Manajemen Sumber daya manusia (SDM) yang sudah di peroleh.

b. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai sarana masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan Motivasi, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Fakultas Ekonomi

Untuk menambahbahan kepuskataan serta menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa lain serta adik-adik angkatan civitas akademika Fakultas Ekonomi Panca Budi yang akan melakukan penelitian sejenis.

d. Bagi Pembaca / Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengetahuan bagi para pembacanya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun instansi lain yang mengalami hal serupa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang Disiplin kerja dan kinerja pegawai sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Riska Aryuni dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa ". Kemudian untuk Metodenya menggunakan Metode pengumpulan datanya menggunakan Angket (Kuisisioner), Skala pengukurannya menggunakan skala likert yang memiliki 5 pilihan jawaban yang tiap jawabannya memiliki skor yang berbeda-beda. Kemudian, Uji Validitas dan reliabilitas yang dipergunakan untuk menilai dan mengukur variable penelitian. Dan berdasarkan analisis yang menggunakan analisis secara Deskriptif Variabel, untuk analisis inferensialnya menggunakan alat uji statistik yaitu analisis regresi berganda. Penelitian ini membuahkan hasil penelitian bahwa Ada pengaruh Dari kedua variable X terhadap Y. yaitu motivasi dan disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ferry Ramadani Sitanggang tentang Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar". Kemudian Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian

kepuustakaan dan lapangan kerja. seluruh pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar yang berjumlah 34 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 orang maka penulis menggunakan semua pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Pematangsiantar untuk diteliti. Jenis data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang menggunakan deskriptif kualitatif dan dekiptif kuantitatif. Hipotesis penelitian H_0 ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DISPERINDAG Pematangsiantar secara simultan maupun parsial.

Jadi, Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang disusun oleh Riska Aryuni Ferry Ramadani Sitanggung dan adalah sama-sama penelitian yang mengungkap tentang Disiplin Kerja , Motivasi dan Kinerja. Sedangkan untuk perbedaannya terdapat pada jumlah variabel yang diteliti dan jumlah subjek yang diteliti, serta tempat yang dipakai untuk meneliti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Beberapa pengertian dari kinerja yaitu menurut Hasibuan (2018: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sebelum dipaparkan lebih jauh mengenai kinerja, maka peneliti perlu mengemukakan defenisi kerja, karena kinerja pada prinsipnya merupakan pelaksanaan hasil kerja. Pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Dr. Franz von Magnis, dalam bukunya “sekitar Manusia” pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Yang dilaksanakan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan bersungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan ini dapat berupa pemakaian tenaga jasmani maupun rohani. Anoraga (2018: 11)

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja.

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa fiakan menggantungkan hidupnya kepada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Moh. As'ad. (2017: 46)

Pandji Anaroga dalam pandangan paling modern mengenai kerja, katakan bahwa:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.
- b. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan. Kalaupun orang itu tidak menyukai pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan tersebut.
- c. Moral dari pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.

- d. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalu bergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

Sedangkan yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. wiryo. (2015:235).

Bila dikaitkan dengan kerja maka dikenal istilah prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu (bekerja). Prestasi kerja adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi

kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai tersebut. Hasibuan (2016: 94).

prestasi kerja merupakan pelaksanaan kerja (performance) pegawai yang berguna untuk mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. Berdasarkan beberapa defenisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan pekerjaan itu tersebut. Handoko (2016:135).

Beberapa ahli tersebut di atas, juga mengemukakan beberapa indikator yang dipergunakan untuk melakukan penilaian terhadap prestasi atau pelaksanaan kerja tersebut. Menurut Sastrohadiwiryono (2017:236), Kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ditunjukkan oleh indikator :

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memiliki kesetiaan dalam bertugas adalah pegawai yang mampu mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Artinya pegawai yang setia adalah pegawai yang mampu mengimplementasikan tata tertib atau tugas disertai dengan tanggung jawabnya.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

3. Inisiatif

Inisiatif atau Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan

yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Seorang pegawai yang memiliki inisiatif atau prakarsa dalam mengajar akan dapat mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai bentuk perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebagai salah lembaga, sekolah memiliki sejumlah tata tertib yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Peraturan ini dapat berupa kehadirannya, pulang kantor, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai.

Hasibuan (2016:95) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan kerja yaitu;

- a. Kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

- d. Kedisiplinan/ketepatan waktu, penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerjasama, penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian, penilai menilai pegawai dari sikap dan perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa/inisiatif, penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan, penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelelarkan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

- k. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan". Jadi kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku. (Rivai. 2016:309).

Menurut Mulyasa (2018 : 136) Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Mulyasa mengemukakan bahwa "Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja". Kinerja di sini lebih dispesifikkan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja. Mulyasa (2018:137) menyatakan bahwa kinerja adalah "...output drive from processes, human or otherwise". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Smith lebih memfokuskan pada keluaran atau

output, yang bahasa lainnya juga merupakan perwujudan dari perilaku kerja seseorang. Jika output yang dihasilkan oleh seseorang itu baik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

Mulyasa (2018: 136) menyatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi". Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Selanjutnya Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "*Quality work promptness, initiative, capability, and communication*".

Jadi dapat penulis simpulkan kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Tanggung jawab
3. Inisiatif dan
4. Ketepatan waktu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, Menurut Wahjosumijo (2017:433) antara lain dikemukakan Wahjosumidjo, yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) Kewibawaan (*power*), b) sifat-sifat atau keterampilan, c) perilaku, dan d) *fleksibilitas* pemimpin.

Kewibawaan adalah merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kewibawaan di sini dimaksudkan sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang, Seseorang yang memiliki kekuatan (power) dalam bekerja biasanya ia akan leluasa dalam mengkreasikan atau membuat sesuatu hal baru agar bisa menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga kalau ini terjadi maka kinerja seseorang akan meningkat.

Sifat-sifat atau keterampilan seseorang yang memiliki banyak keterampilan jelas kinerja juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki keterampilan seadanya. Karena itu agar kinerja seseorang meningkat maka perlu diberikan keterampilan- keterampilan baru bagi anggota-anggota dalam suatu organisasi.

Perilaku juga merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku yang positif yang mengarah kepada kebaikan jelas akan menghasilkan kinerja yang positif yang dapat membawa kemajuan organisasi.

Fleksibilitas pemimpin, barangkali suatu organisasi sangat merindukan kefleksibelan pemimpin. Maksudnya adalah pemimpin tersebut bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada saat ini, tidak kaku terhadap suatu keputusan atau suatu kondisi. Dengan demikian bawahan akan senang dan tidak kaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fleksibel tidak diartikan bebas tapi luwes, sehingga apabila hal ini tercipta maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Mangkunegara (2017:67) dan mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah a) *Human performance*, b) Motivasi dan c) *Ability*. Untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Human performance* atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.
- c. *Ability* atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja seseorang khususnya pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni: a) Kewibawaan, b) sifat-sifat atau keterampilan, c) Perilaku, d) *Fleksibilitas* pemimpin, e) *Human performance*, f) Motivasi, dan g) *Ability*.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan **Widodo (2015:133)**, mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

3. Unsur-Unsur Kinerja

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses Kinerja adalah sebagai berikut: Sastrohadiwiryo (2015:236).

- a. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- b. Prestasi Kerja Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab adalah kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.
- d. Ketaatan Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa/ inisiatif adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah- langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tuga pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

- h. Kepemimpinan Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Yoder mengemukakan beberapa sifat yang paling umum diadakan penilaian dari para tenaga kerja, yakni sebagai berikut: yang bekerja dengan tangan atau tenaga kerja dibidang produksi, tenaga kerja administratif, dan tenaga kerja yang memiliki kedudukan sebagai anggota organisasi, diantaranya adalah di bidang administrasi: Sastrohadiwiryo (2015:236).

- a. Kuantitas kerja (*quantity of work*);
- b. Ketergantungan (*dependability*);
- c. Kualitas kerja (*quality of work*);
- d. pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge fot job*);
- e. kerjasama (*cooperation*);
- f. Inisiatif/prakarsa (*initiative*);
- g. Adaptasi/penyesuaian diri (*adaptability*);
- h. Pendapat/pengambilan keputusan (*judgement*);
- i. Kehadiran/prestasi (*attendance*);
- j. Kesehatan (*health*).

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2018:141) mengatakan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sastrohadiwiryo (2015:266) mengemukakan bahwa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih dipandang fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Sedangkan Husaini (2016:222) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi bawahannya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat di atasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat di atasi dengan mengadakan diklat.

Anoraga (2015: 11) Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Samsudin (2016: 281) mengatakan Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017:94) motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Gomes (2017: 177) motivasi kerja dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Menurut Hasibuan (2016:99) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sadirman (2017:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah suatu dorongan bagi seorang pegawai yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gomes (2017:181) motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor- faktor motivasi itu terdiri dari faktor intern dan ekstern yang berasal dari seorang pegawai itu sendiri. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: Gomes (2017: 181)

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor-faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang yang meliputi:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggungjawab
6. Pelaturan yang fleksibel

Keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak factor tersebut maka faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga atau perusahaan mencapai tujuannya.

3. Indikator Motivasi

Menurut Sardirman (2017:121) motivasi yang ada pada diri setiap orang perlu dikelola dan senantiasa diukur dalam pekerjaannya yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- d. Lebih senang bekerja sendiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara

etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.

Sinungan (2015:145) menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut kamus Indonesia Depdikbud (2015:268) kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, di kemiliteran, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai (2018:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan pendapat Sastrohadiwiryono (2017:305) menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun

tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Nurmansyah (2015:260) disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk kedisiplinan dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai ataupun bila tercapai dirasakan kurang efektif dan efisien. Ketidakpatuhan (indisipliner) pegawai merupakan suatu perilaku yang tidak dapat diterima karena dipandang dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan atau bahkan bisa membahayakan perusahaan, rekan kerja atau atasan. Perilaku tidak dapat diterima ini merupakan pelanggaran terus menerus dan disengaja terhadap peraturan perusahaan, termasuk di antaranya adalah pencurian, keributan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Dessler (2017: 26)

Menurut Rivai (2018:825) Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi.

Sebab disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

- a. Tingginya semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Tingginya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Tingginya tingkat kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Tingginya tingkat solidaritas di kalangan pegawai.
- e. Meningkatnya rasa memiliki di kalangan pegawai.
- f. Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. Meningkatnya produktivitas kerja pegawai : Nurmansyah (2015: 261)

Demikian pula bila terjadi lemahnya tingkat disiplin kerja pegawai akan terlihat dengan keadaan sebagai berikut

- a. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai.
- b. Tingginya tingkat absensi pegawai.
- c. Seringnya keterlambatan pegawai datang masuk kerja.
- d. Pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan.
- e. Sering merasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
- f. Sering terjadi konflik antar pegawai dan pimpinan.
- g. Sering penyelesaian pekerjaan terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.
- h. Pengawasan pekerjaan tidak berjalan dengan baik : Nurmansyah (2015: 262)

Selanjutnya bila pegawai melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negative pada perusahaan, seperti :

- a. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.
- b. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
- c. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
- d. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
- e. Kurangnya rasa hormat antara pegawai dengan pimpinan.
- f. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Menurunnya kualitas pekerjaan.
- h. Menurunnya produktivitas kerja.
- i. Menurunnya moral kerja. : Nurmansyah (2015: 262)

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sudarmanto (2016:103) disiplin tidak dapat dilakukan apabila pada diri masing- masing anggota organisasi tidak terdapat komitmen tinggi untuk melaksanakannya. Komitmen sendiri didefinisikan sebagai tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga adanya komitmen pada diri pegawai akan berpengaruh kepada kedisiplinannya. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memelihara disiplin pegawainya antara lain: Supriyono (2018:98).

- a. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu

- b. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan
- c. Memberi reward atau penghargaan.
- d. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
- e. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan maupun organisasi atau lembaga tempat bekerja
- f. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya.

- a. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- c. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga

dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Guntur (2018: 35)

D. Pendidikan

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2017:69) pendidikan adalah hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Metode pendidikan merupakan bagian dari metode pengembangan SDM. Menurut Hasibuan (2017:80) metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif.

Menurut Hardjanto (2016:69) disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. ” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. ”

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila (Soekidja, 2017 : 138). Sedangkan pelatihan adalah bagian

pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori (Hasibuan, 2020 : 69)

1. Tolok Ukur atau Indikator Pendidikan Menurut UU SISDIKNAS No. 20, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:
 - a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
 - b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
 - c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi
2. Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2017: 63) adalah sebagai berikut :
 - a. Ideologi Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
 - b. Sosial Ekonomi Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

- c. Sosial Budaya Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

4. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ruby (2015) “	“ <i>The Impact of Indirect Compensation on Employee Productivity: a Case of Central University College</i> ”	X1 (<i>Compensation</i>) X2 (<i>Career Development</i>)	<i>Performance</i>	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai
2	Yamah (2017)	“ <i>Relationship between Compensation and Employee Productivity</i> ”	1. Kompensasi 2. Disiplin kerja	Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas

3	<i>Indraputra dan Endang (2015)</i>	<i>“Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja”.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Displine Kerja 2. Motivasi 3. Budaya kerja 	Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Disiplin, Motivasi, Budaya kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	<i>Rizal, et al., (2017)</i>	<i>“Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)”</i>	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier	Komitmen dan motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi memberikan efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai
5	<i>Akmal Umar (2015)</i>	<i>The Effect of Motivation and Career Development Against Employee's Performance</i>	X_1 (Motivasi) X_2 (Career Development)	Performance	Path Analysis	<i>Motivation affects employee performance Career development affects employee performance</i>
6	Edy Thamrin (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai bagian produksi PT. Sinar Siak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin 3. Motivasi 	Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian berdasarkan uji simultan (f) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ,

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan				disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan
7	Nanang Yogi Anggoro Putro (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing	1. Disiplin kerja 2. Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier	Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT. ASH Cabang Madiun.
8	Lukman Hakim Siregar (2019)	<i>The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i>	1. Communication 2. Discipline	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linier	<i>This is evidenced by the results of the T test and the F test also shows the significant value of the two independent variables that support the hypothesis.</i>
9	Ryani Dhyana Paras hakti (2020)	<i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i>	1. Motivation 2. Discipline	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linier Berganda	<i>Motivation represents the psychological processes that lead to action in the form of attitudes and behavior. In connection with work motivation, empowerment is a very</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
10	Nurjanah Rahayuningsih (2020)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu	1. Displin Kerja 2. Motiva si Kerja.	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Pengaruh Displin kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat baik

Sumber : Diolah Penulis (2021)

F. Kerangka Konseptual

Urma dalam Sugiyono (2016:128), mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sugiyono (2016:128), kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian ini hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping, mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka peneliti membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hasibua (2018:141), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya Motivasi yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:13), dimana disebutkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Teori tersebut diperkuat oleh Handoko (2017:193), yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut maka motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016:189), motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibua (2018:146) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin merupakan awal dari sebuah penyatuan persepsi, visi, maupun misi seseorang sehingga yang dilakukan sesuai dengan prosedur atau tata tertib. Disiplin juga salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi. Maka tidak heran manajemen dari sebuah perusahaan membuat peraturan yang ketat tentang kedisiplinan ini. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, karena mampu memengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan. Menurut Dari data ketidakhadiran pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kab. Karo selama tahun 2020 menunjukkan banyak sekali pegawai yang tidak hadir setiap bulannya. Hal tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja perusahaan, karena personil di area bekerja akan berkurang dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan pegawai akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

3. Pengaruh Pendidikan (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya, Menurut Hasibua (2018:149).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kab.karo dalam tahun 2020 diadakan pendidikan berupa pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas Sumber daya manusia (SDM) dalam pelayanan public, sehingga pendidikan yang diajarkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan bidangnya dan keahlian setiap peserta.

4. Pengaruh Motivasi (X_1) , Disiplin Kerja (X_2) dan Pendidikan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup Menurut Hasibua (2018:43).

Motivasi pegawai akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Sedangkan menurut

Menurut Hasibua (2018:45) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

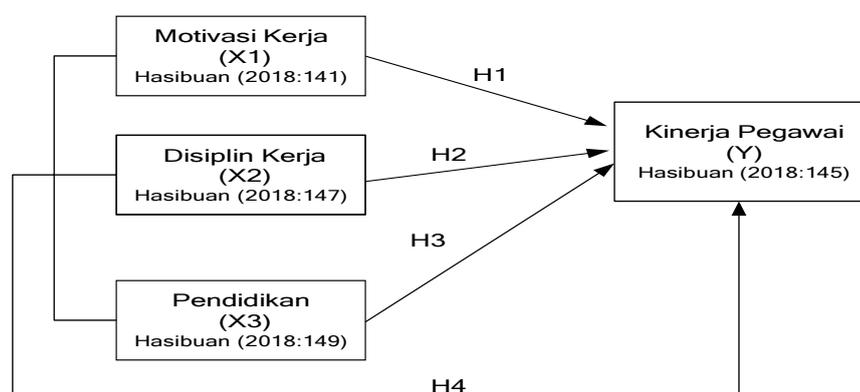
Dari data ketidakhadiran pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kab. Karo selama tahun 2020 menunjukkan banyak sekali pegawai yang tidak hadir setiap bulannya. Hal tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja perusahaan, karena personil di area bekerja akan berkurang dan pekerjaan yang dilakukan.

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya Menurut Hasibua (2018:169). Setiap pegawai harus memiliki pengetahuan dalam melakukan pelayanan public, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pelatihan pendidikan baik dari pusat maupun dari dinas tersebut.

Oleh karena itu dengan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi dan mengikuti pendidikan sesuai dengan bidangnya akan berdampak positif pada aktivitas kinerja instansi.

Motivasi, disiplin kerja dan pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan semakin tinggi disiplin kerja pegawai dan semakin sering mengikuti pendidikan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Oleh karena itu, kerangka konseptual seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Pendidikan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, Sebagai berikut:

H1 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Pendidikan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo

H3 : Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo

H4 : Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan Kab. Karo. penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Penelitian metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Arikunto (2016:236) mengatakan bahwa metode survei merupakan salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk mengumpulkan data yang luas dan banyak.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sugiyono (2018:9) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Obyek alamiah yang dimaksud oleh Sugiyono (2018:8) adalah obyek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki obyek, setelah berada di obyek dan setelah keluar dari obyek relatif tidak berubah. Selanjutnya Sugiyono (2018:10)

Pendekatan *expost facto* adalah untuk meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Selanjutnya dikatakan bahwa penelitian eksपो fakto dilakukan terhadap program, kegiatan yang telah berlangsung atau telah terjadi. Secara

husus penelitian ini hanya mendeskriptifkan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kab. karo.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo Jl. Pahlawan No. 19 Kabanjahe. Nomor Telepon : (0628) 20645.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo sejak Bulan Maret 2021 sampai dengan juni 2021 kurang lebih 4 bulan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Tabel 3.1 Waktu Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Juli				Agustus				Sept				Oktober				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	Pengajuan Judul	Yellow																			
2	Penyusunan Proposal		Yellow	Yellow	Yellow																
3	Seminar Proposal					Blue															
4	Perbaikan/ACC Proposal						Green	Green	Green	Green	Green										
5	Pengolahan Data											Yellow	Yellow	Yellow							
6	Penyusunan Skripsi													Green	Green	Green					
7	Bimbingan Skripsi														Blue	Blue	Blue	Blue			
8	Sidang Meja Hijau																			Red	Red

Sumber : data diolah peneliti 2020

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tidak bebas atau merupakan salah satu penyebab. Supranto (2015:322)

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Varia bel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerj a Penga wai (Y)	Kinerja merupakan suatu tampilan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi mengenai pencapaian suatu program”. (Moehoeriono (2018:95)).	1. Kesetiaan 2. Inisiatif 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung jawab (Moehoeriono 2018:98)	1. Menunjukka n sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanak an tugas- tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan , dan kerapian.	Likert
Motiv asi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hamali 2018:137)	1. Perilaku Pegawai 2. Usaha Pegawai 3. Kegigihan Pegawai (Hamali 2018:138)	1. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. 2. Kegigihan pegawai mengacu pada	Likert

			<p>perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi.</p>	
<p>Disiplin (X2)</p>	<p>Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku serta perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk disiplin dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Nurmansyah (2015:260)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat Kerja 2. Meningkatnya Produktivitas 3. Tingginya tingkat kepedulian 4. Tingginya tingkat solidaritas (Nurmansyah: 2015: 261) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja 2. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya 	<p>Likert</p>

Pendidikan (X3)	<p>“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Hardjanto (2016:69)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dasar 2. Pendidikan Menengah 3. Pendidikan Tinggi Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan yang disampaikan kepada peserta dapat menambah wawasan baru dan meningkatkan kinerja di instansi. 2. Menambahka n ilmu pengetahuan dalam melakukan pelayanan yang maksimal kepada public, dengan menerima pembelajaran ataupun pendidikan. 	Likert
-----------------	---	--	---	--------

Sumber : data diolah peneliti 2020

2. Pengukuran Variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hal Ini disebabkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh arah dan kekuatan hubungan dua variabel atau lebih yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut:

- a. Analisis secara deskriptif mengenai pengaruh motivasi , disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten karo.

b. Metode Analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pendidikan

B1-B3= Koefisien Regresi (parameter)

B₀ = Konstanta

e_i = Faktor kesalahan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo sebanyak 42 orang, terdiri dari 28 orang laki-laki dan 14 orang perempuan yang sudah menjadi ASN.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kab. Karo yang berjumlah 42 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah “*sampling jenuh*”.

E. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2018:142). Metode pengambilan data ini digunakan untuk. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan bersifat tertutup dengan menggunakan skala semantik diferensial. Pada penelitian ini digunakan angket sebagai alat pengumpul data untuk mendapatkan data tentang pengaruh kinerja Pegawai pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo. Selain itu, penggunaan rumus dalam pengambilan sampel secara tidak langsung membuat penelitian terjun ke dalam penggunaan statistik parametrik. Oleh sebab itu, penelitian menggunakan *Rating Scale* untuk menaikkan skala peneliti yang semulanya ordinal menjadi interval sebagai salah satu syarat dalam penggunaan statistic parametrik.

Variabel dan skala pengukuran yang akan diteliti beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2 Variabel dan Skala Pengukuran *Likert*

No	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:147)

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. dokumen merupakan catatan peristiwa penting yang sudah lalu. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

3. Interview atau Wawancara

Interview digunakan sebagai teknik pengambilan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik wawancara ini dilakukan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo untuk mengetahui lebih dalam tentang variable bebas.

4. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan

apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2015:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus adalah sebagai berikut:

a. Tinggi : $X \geq M + SD$

b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi syarat yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan data saat ini dengan data sebelumnya. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series. Hal ini karena observasi-observasi pada data time series mengikuti urutan alamiah antar waktu sehingga observasi-observasi berturut-turut mengandung interkorelasi, khususnya jika rentang waktu diantara observasi yang berurutan adalah rentang waktu yang pendek, seperti hari, minggu, atau bulan.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Hipotesis merupakan hasil akhir dari proses berpikir *deduktif* (logika *deduktif*).

Logika *deduktif* adalah menganut asas koherensi, mengingat premis merupakan informasi yang bersumber dari pernyataan yang telah teruji kebenarannya, maka hipotesis yang dirumuskan akan mempunyai derajat kebenaran yang tidak jauh berada dengan premis. Model regresi yang

sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Uji Signifikansi Parsial (uji – t)

Uji – t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho : $b_1, b_2, = 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3), yaitu berupa variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Pendidikan pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Ha : $b_1, b_2. \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3), yaitu berupa variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

Ha diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

b. Uji Signifikansi Simultan (uji – F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) model hipotesis yang digunakan dalam uji – F ini adalah:

Ho : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3), yaitu variabel Motivasi, Kedisiplinan dan variable Pendidikan Pegawai secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3), yaitu berupa variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Pendidikan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinan

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karir) dalam menjelaskan variasi. Variable terikat (kinerja Pegawai) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel bebas mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi-variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profile Perusahaan

a. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan dan Perindustri Kab. Karo

Sejarah singkat dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten karo provinsi Sumatera Utara pada pemerintahan Hindia Belanda mencoba menyampaikan hasil percobaan kepada masyarakat untuk mengatur dan mengelolah perdangan dan juga perindustrian dimana diketahui kabupaten karo merupakan salah satu lubang pangan untuk menyediakan kubutuhan poko ke kota Medan pada khusunya maka pada tahun kegiatan peringatan dinas perdanganan dan perindustian provinsi Sumatera Utara melalui penyuluhan perdangana berjalan terasa sangat lambat dan tidak sesuai prosedur dan Undang-undang yang berlaku. Dalam memperbaiki system perdagangan dan perindustrian maka dibentuk sebuah instansi pemerintah di kabupaten.

Setelah kemerdekaan RI rencana bagi dinas perdagangan dan perindustrian provinsi Sumatera Utara di Medan kemerdekaan dimulai dengan adanya plan kasimo yang merupakan rencana proklamasi tahun, namun rencana tersebut tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya dikarenakan oleh gejolak revolusi pada waktu itu. Program pembangunan rakyat yang termasuk ke dalam Rencana Kesejahteraan Istimewah (RKI) meliputi: pembangunan balai-balai benih, perbaikan dan perluasan pengairan lahan pedesaan.

Dengan keluarnya UU No. 22 Tahun 1999 tentang otonomi daerah, maka dinas dinas perdangan dan perindustrian dibentuklah di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara .

b. Visi dan Misi

Visi : “ Terwujudnya KUMKM, Industri dan Perdagangan yang maju dan berdaya saing tinggi dalam rangka meningkatkan perekonomian daerah yang berbasis ekonomi kerakyatan”

Misi : Misi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo mengantisipasi, memahami dan merespon kebutuhan dan peluang dalam bidang-bidang tersebut melalui:

1. Meningkatkan Kualitas SDM pembina dan masyarakat pengelola koperasi, sektor industri, sektor perdagangan dan UMKM.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam rangka pemberdayaan ekonomi.
3. Mengupayakan Iklim Usaha yang Kondusif bagi ekonomi kerakyatan.
4. Mengurangi pengangguran dan kemiskinan melalui KUMKM.

Tugas Pokok : Melaksanakan urusan pemerintahan dibidang koperasi, perindustrian dan perdagangan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Fungsi :

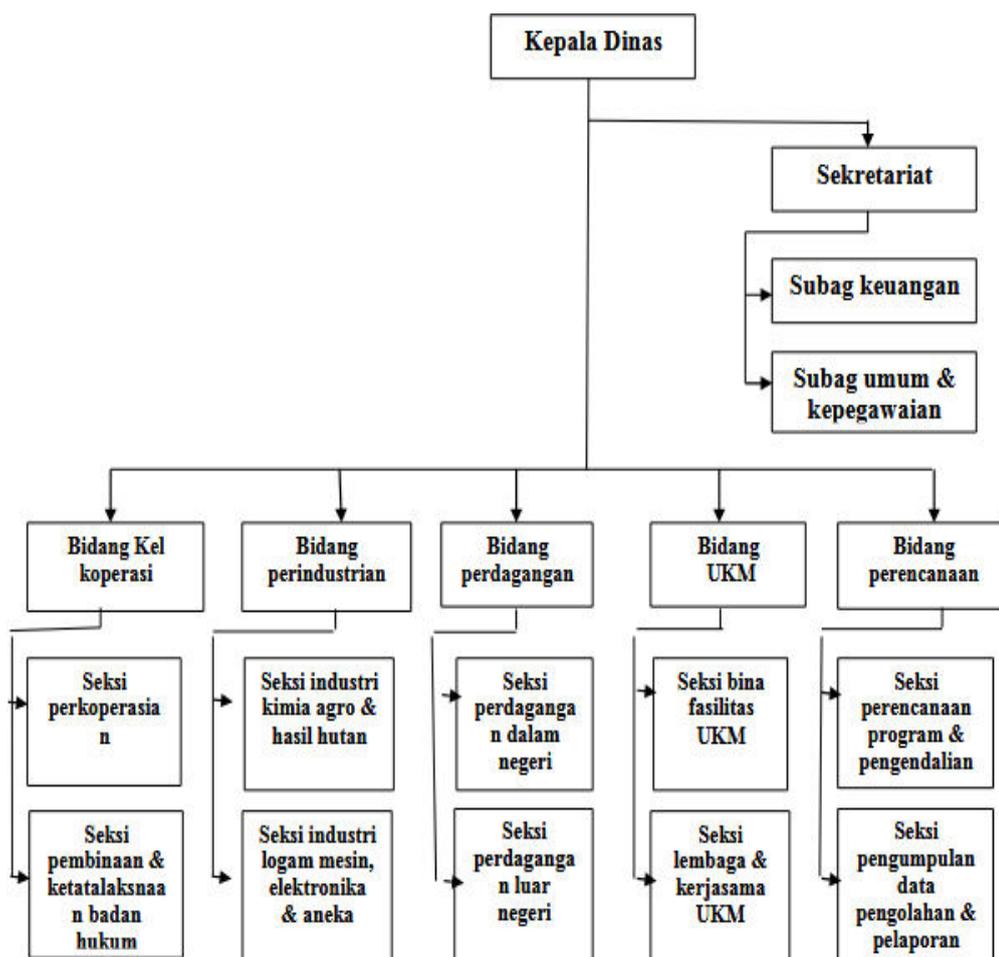
- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang pengembangan usaha perkoperasian, perindustrian dan perdagangan serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya
- c. Pembinaan tugas dibidang pengembangan usaha perkoperasian, perindustrian dan perdagangan sesuai dengan lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi

Tujuan dari adanya struktur organisasi adalah untuk mengatur, menyusun dan mengawasi setiap pegawai sehingga terciptalah suatu kesatuan kerja, tanggung jawab dibagian masing-masing, dan stabilitas kerja.

Dengan adanya struktur organisasi ini diharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada pemimpinnya dan dapat mendorong berkembangnya perusahaan tersebut dengan baik.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan 2021

3. Deskripsi Jabatan

Uraian Tugas Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Karo Beberapa uraian tugas dari tiap jabatan yang berada di dinas pertanian dan perikanan kota Medan:

1. Kepala Dinas :
 - a. Menyelenggarakan pembinaan, sinkronisasi, pengendalian tugas dan fungsi dinas.
 - b. Menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana kegiatan dinas, sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.
 - c. Menyelenggarakan penetapan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan dengan kebijakan umum dan kebijakan Pemerintah Daerah.
 - d. Menyelenggarakan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang perdagangan dan perindustrian.
 - e. Menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program perdagangan dan perindustrian.
 - f. Menyelenggarakan pemberian saran pertimbangan dan rekomendasi mengenai perdagangan dan perindustrian sebagai bahan penetapan kebijakan umum pemerintah daerah.
 - g. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 - h. Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi/lembaga

terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dinas.

2. Sekretaris

- a. Perencanaan program dan kegiatan kesekretariatan dengan mempedomani rencana umum kota, RENSTRA dan RENJA Dinas untuk terlaksanakan sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- b. Pelaksanan penyusunan bahan kebijakan , standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup kesekretariatan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan bedasarkan peraturan perundang – undangan
- c. Pengoordinasian penyusunan rumusan kebijakan bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur (SOP) dan srandar laiinya lingkup Dinas sesuai dengan usulan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- d. Fasilitas, supervise dan pengintegrasian pelaksanaan tugas bidang meliputi rumusan kebijakan, bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur (SOP), standar pelayanan , Standar kompetensi jabatan, Analisis jabatan, analisis beban kerja , evaluasi jabatan , LAKIP dan standr lainnya lingkup Dinas sesuai dengan usulan bidang berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- e. Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian , penghargaan dan penegakan / pemrosesan kedislponan pegawai (reward and punishment) lingkup kesekretaritan berdasarkan peraturan perundang – undangan dan kelancaran tugas.

- f.** Pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan lingkup administrasi umum, kerungana dan perlengkapan, penyusunan program yang meliputi kepegawaian, analisa peraturan, tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan kerumahtangaan dan kehumasan Dinas agar terciptanya pelayanan administasi yang cepat, tepat dan lancar
 - g.** Pelaksanaan survey kepuasan masyarakat atas pelayanan public yang dilaksanakan oleh Dinas berdasarkan perundang –undangan
 - h.** Pengendalian, evaluasi dan penilaian lingkup kesekretariatan meliputi unsur perlaksanaan perencanaan , unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksnaan tugas dan unsur – unsur lainnya berdasarkan peraturan perundang – undangan.
 - i.** Pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan peraturan perundang- undangan.
 - j.** Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggung jawaban kepada atasan
 - k.** Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya
3. Bidang perdangangan dan perindustrian
- a.** Perencanaan program dan kegiatan bidang dengan mempedomi rencana umum kota, RENSTRA dan RENJA Dinas untuk terlaksananya sinergitas perncanaan berdasarkan peraturan perundang –undangan
 - b.** Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional

prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundang – undangan.

- c. Pendistribusian tugas, pembimbingan, penialain, penghargaan dan penegakan / pemrosesan kedisiplinan pegawai (reward and punishment) lingkup bidang berdasarkan peraturan perundang – undangan untuk kelancaran tugas.
- d. Pelaksanaan verifikasi izin usaha / rekomendasi teknis dibidang perdagangan dan perindustrian.
- e. Pelaksanaan pengawasan / pengendalian perdagangan dan perindustrian
- f. Pemberian bimbingan penerapan peningkatan perdagangan dan perindustrian di Kabupaten Karo
- g. Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup bidang meliputi unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan, tugas dan unsur – unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh sekretaris berdasarkan peraturan perundang- undangan.

4. Analisis Univariat

a. Deskripsi karakteristik Responden

Setelah dilakukan hasil pengumpulan data dan pengolahan data dan dianalisis dari Hasil Kuisisioner Maka Hasil Penelitian Yang Didapat Dari Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo, yang

didapat dari jumlah responden pegawai sebanyak 42 responden dengan hasil sebagai berikut :

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana responden yang akan diteliti meliputi jenis kelamin, usia pendidikan dan masa kerja

1. Karakteristik Jenis Kelamin responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	66.7	66.7	66.7
Perempuan	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 28 orang (66.7%), responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 14 orang (33,3%).

2. Karakteristik Usia Responden

Tabel 4.2.
Distribusi Responden berdasarkan Usia
Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 Tahun	1	2.4	2.4	2.4
22 Tahun	1	2.4	2.4	4.8
24 Tahun	1	2.4	2.4	7.1
25 Tahun	2	4.8	4.8	11.9
26 Tahun	5	11.9	11.9	23.8
27 Tahun	1	2.4	2.4	26.2
28 Tahun	3	7.1	7.1	33.3

29 Tahun	3	7.1	7.1	40.5
30 Tahun	3	7.1	7.1	47.6
31 Tahun	3	7.1	7.1	54.8

Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
33 Tahun	3	7.1	7.1	61.9
34 Tahun	1	2.4	2.4	64.3
35 Tahun	3	7.1	7.1	71.4
37 Tahun	2	4.8	4.8	76.2
39 Tahun	1	2.4	2.4	78.6
Valid 40 Tahun	3	7.1	7.1	85.7
42 Tahun	1	2.4	2.4	88.1
45 Tahun	1	2.4	2.4	90.5
52 Tahun	2	4.8	4.8	95.2
56 Tahun	1	2.4	2.4	97.6
57 Tahun	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Pada tabel 4.2 umur responde dapat dilihat bahwa pegawai yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang (47,6%), responden yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 10 orang (23%), responden yang berusia 36 – 50 tahun sebanyak 8 orang (19 %), dan responden yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 4 orang (9 %) jadi dapat disimpulkan responden yang berusia 20 – 30 Tahun yang paling dominan pada penelitian ini.

b. Deskripsi variabel penelitian

Untuk melakukan penyebaran angket, pada masing masing butir pertanyaan dan setiap variabel harus di isi oleh responden yang akan di tampilkan pada variabel berikut:

Tabel 4.3
Standar Penilaian Pegawai Merupakan Salah Satu Tujuan
Yang Akan Dicapai

y 1

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	42.9
Setuju	18	42.9	42.9	85.7
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 11 orang (26,2%), sangat setuju 7 orang (16,7%), setuju 18 orang (42,9%) dan tidak setuju 6 orang (14,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Standar penilaian pegawai merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai.

Tabel 4.4
Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Merupakan Tanggung
Jawab Bersama

y 2

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	33.3
Setuju	10	23.8	23.8	57.1
Tidak Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 6 orang (14,3%), sangat setuju 18 orang (42,9%), setuju 10 orang (23,8 %) dan tidak setuju 8 orang (19,0 %). Jadi

dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Peningkatan kualitas kerja pegawai merupakan tanggung jawab bersama.

Tabel 4.5
Pegawai Dituntut Bekerja Secara Maksimal Dalam Mencapai Tujuan Yang Ditetapkan Oleh Kantor
y 3

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	45.2
Setuju	17	40.5	40.5	85.7
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 9 orang (21,4%), sangat setuju 10 orang (23,8%), setuju 17 orang (40,5 %) dan tidak setuju 6 orang (14,3 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor.

Tabel 4.6
Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tambahan Dengan Baik Sesuai Waktu Yang Ditentukan
y 4

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	16.7	16.7	47.6
Sangat Setuju	13	31.0	31.0	31.0
Setuju	16	38.1	38.1	100.0
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	61.9
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 7 orang (16,7%), sangat setuju 13 orang (31,0%), setuju 16 orang (38,1 %) dan tidak setuju 6 orang (14,3 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 4.7
Sesama Pegawai Harus Membantu Rekan Kerja
Yang Mengalami Kesulitan
 y 5

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid Kurang Setuju	2	4.8	4.8	52.4
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	47.6
Sangat tidak Setuju	1	2.4	2.4	54.8
Setuju	13	31.0	31.0	85.7
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 2 orang (4,8%), sangat setuju 20 orang (47,6%), sangat tidak setuju 1 orang (2.4%), setuju 13 orang (31,0 %) dan tidak setuju 6 orang (14,3 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa sesama pegawai harus membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Tabel 4.8
Pegawai Harus Mempunyai Hasil Kerja Yang Baik Untuk
Tercapainya Tujuan Yang Diinginkan

y 6

	Frequenc y	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.5	9.5	45.2
Sangat Setuju	15	35.7	35.7	35.7
Setuju	13	31.0	31.0	76.2
Tidak Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 4 orang (9,5%), sangat setuju 15 orang (35,7%), setuju 13 orang (31,0 %) dan tidak setuju 10 orang (23,8 %).

Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan.

Tabel 4.9
Setiap Pegawai Yang Memiliki Prestasi Kerja Yang Tinggi Akan
Mendapatkan Kesempatan Untuk Mengembangkan Karir

X1 1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	16.7	16.7	71.4
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	54.8
Setuju	18	42.9	42.9	42.9
Tidak Setuju	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan

responden yang kurang setuju 7 orang (16,7%), sangat setuju 5 orang (11,9%), setuju 18 orang (42,9 %) dan tidak setuju 12 orang (28,6 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.

Tabel 4.10
Pegawai Memiliki Kewenangan Dan tanggung Jawab terhadap
Keberhasilan Kantor
X1 2

	Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Kurang Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Setuju	11	26.2	26.2	59.5
Tidak Setuju	5	11.9	11.9	33.3
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 9 orang (21,4%), sangat setuju 17 orang (40,5%), setuju 11 orang (26,2 %) dan tidak setuju 5 orang (11,9 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor.

Tabel 4.11
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai Mempunyai
Metode Sendiri Dan Wewenang Yang Bisa
Dipertanggung Jawabkan

X1 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Sangat Setuju	21	50.0	50.0	59.5
Setuju	9	21.4	21.4	81.0
Tidak Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 4 orang (9,5%), sangat setuju 21 orang (50,0%), setuju 9 orang (21,4 %) dan tidak setuju 8 orang (19,0 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode senditi dan wewenang bisa dipertanggung jawabkan.

Tabel 4.12
Dalam Mengerjakan Pekerjaan Setiap Pegawai Ingin Mendapat
Pengakuan Terhadap Pekerjaannya Dari Masyarakat

X1 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Sangat Setuju	24	57.1	57.1	71.4
Setuju	5	11.9	11.9	83.3
Tidak Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 6 orang (14,3%), sangat setuju 24 orang (57,1%), setuju 5 orang (11,9 %) dan tidak setuju 7 orang (16,7 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhada pekerjaanya dari masyarakat.

Tabel 4.13
Menjaln Hubungan Dengan Sesama Pegawai Dan Atasan Merupakan
Salah Satu Prioritas Dalam Kantor

X1 5

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	57.1
Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	61.9
Setuju	9	21.4	21.4	83.3
Tidak Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 8 orang (19,0%), sangat setuju 16 orang (38,1%), Sangat tidak setuju 2 orang (4,8%), setuju 9 orang (21,1 %) dan tidak setuju 7 orang (16,7 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa menjalani hubungan dengan sesama pegawai dan atasa merupakan salah satu prioritas dalam kantor.

Tabel 4.14
Pegawai Bekerja Penuh Dengan Perhitungan Agar Pekerjaan
Dapat Selesai Tepat Pada Waktunya

X1 6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	66.7
Setuju	9	21.4	21.4	88.1
Tidak Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 8 orang (19,0%), sangat setuju 20 orang (47,6%), setuju 9 orang (21,4 %) dan tidak setuju 5 orang (11,9 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai bekerja penuh dengan perhitungan agar pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.

Tabel 4.15
Pegawai Harus Melakukan Inisiatif Dan Kreatif Dalam Bekerja
Agar Lebih Menarik Terhadap Klien

X1 7

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	61.9
Setuju	7	16.7	16.7	78.6
Tidak Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 6 orang (14,3%), sangat setuju 20 orang (47,6%), setuju 7 orang (16,7 %) dan tidak setuju 9 orang (21,4 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai harus melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik terhadap klien.

Tabel 4.16
Pegawai Harus Bertanggung Jawab Atas Kenyamanan Klien

X1 8

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Sangat Setuju	14	33.3	33.3	54.8
Sangat tidak Setuju	1	2.4	2.4	57.1
Setuju	11	26.2	26.2	83.3
Tidak Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 9 orang (21,4%), sangat setuju 14 orang (33,3%), Sangat tidak setuju 1 orang (2,4%), setuju 11orang (26,2 %) dan tidak setuju 7 orang (16,7 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai harus bertanggung jawab atas kenyamanan klien.

Tabel 4.17
Keluhan Dari Klien Menjadi Tanggung Jawab Pegawai Untuk
Cepat Menyelesaikannya

X1 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	61.9
Setuju	10	23.8	23.8	85.7
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 8 orang (19,0%), sangat setuju 18 orang (42,9%), setuju 10 orang (23,8 %) dan tidak setuju 6 orang (14,3 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa keluhan dari klien menjadi tanggung jawab pegawai untuk cepat menyelesaikannya.

Tabel 4.18
Tugas Yang Diberikan Atasan Menjadi Beban Dan Tanggung Jawab
Pegawai Dan Dikerjakan Secara Optimal

X2 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Sangat Setuju	12	28.6	28.6	45.2
Setuju	19	45.2	45.2	90.5
Tidak Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 7 orang (16,7%), sangat setuju 12 orang (28,6%), setuju 19 orang (45,2 %) dan tidak setuju 4 orang (9,5 %). Jadi

dapat di simpulkan responden setuju bahwa tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.

Tabel 4.19
Jam Kerja Pegawai Dilakukan Seoptimal Mungkin Oleh Pegawai Dengan Tidak Menggunakannya Untuk Kepentingan Pribadi

X2 2

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	66.7
Setuju	10	23.8	23.8	90.5
Tidak Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 8 orang (19,0%), sangat setuju 20 orang (47,6%), setuju 10 orang (23,8 %) dan tidak setuju 4 orang (9,5 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.

Tabel 4.20
Setiap Pegawai Datang Dan Pulang Tepat Pada Waktu Yang Telah Di Tetapkan

X2 3

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Sangat Setuju	22	52.4	52.4	69.0
Setuju	7	16.7	16.7	85.7
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 7 orang (16,7%), sangat setuju 22 orang (52,4%), setuju 7 orang (16,7 %) dan tidak setuju 6 orang (14,3 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktun yang telah ditentukan.

Tabel 4.21

**Setiap Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran Dan Aturan Yang Ditetapkan
Dikantor Akan Diberikan Peringatan Yang Bersifat Positif**

X2 4

	Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	57.1
Setuju	10	23.8	23.8	81.0
Tidak Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 6 orang (14,3%), sangat setuju 18 orang (42,9%), setuju 10 orang (23,8 %) dan tidak setuju 8 orang (19,0 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.

Tabel 4.22
Pegawai Yang Bekerja Harus Menjaga Keamanan Peralatan
Yang Ada Di Kantor

X2 5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	69.0
Setuju	3	7.1	7.1	76.2
Tidak Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 12 orang (28,6%), sangat setuju 17 orang (40,5%), setuju 3 orang (7,1 %) dan tidak setuju 10 orang (23,8 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada dikantor.

Tabel 4.23
Pegawai Selalu Menggunakan Tanda Pengenal Di Dalam Perusahaan.

X2 6

	Frequency	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	59.5
Setuju	16	38.1	38.1	97.6
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 8 orang (19,0%), sangat setuju 17 orang (40,5%), setuju 16 orang (38,1 %) dan tidak setuju 1 orang (2,4 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.

Tabel 4.24
Pekerjaan Yang Menjadi Tugas & Tanggung Jawab Pegawai Dapat
Dipertanggung Jawabkan

X2 7

	Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	23.8	23.8	23.8
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	61.9
Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	64.3
Setuju	12	28.6	28.6	92.9
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 10 orang (23,8%), sangat setuju 16 orang (38,1%), sangat tidak setuju 1 orang (2,4%), setuju 12 orang (28,6 %) dan tidak setuju 3 orang (7,1 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan

Tabel 4.25
Pegawai Diberikan Pendidikan Agar Dapat Meningkatkan Pengetahuan
Dalam Pekerjaan

X3 1

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	64.3
Setuju	12	28.6	28.6	92.9
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 11 orang (26,2%), sangat setuju 16 orang (38,1%), setuju 12 orang (28,6 %) dan tidak setuju 3 orang (7,1 %). Jadi

dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai diberikan pendidikan agar dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.

Tabel 4.26
Pegawai Diwajibkan Untuk Mengikuti Pendidikan Yang Diadakan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo Sesuai Dengan Kebutuhan Para Pegawai.

X3 2

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	40.5
Setuju	20	47.6	47.6	88.1
Tidak Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 7 orang (16,7%), sangat setuju 10 orang (23,8%), setuju 20 orang (47,6 %) dan tidak setuju 5 orang (11,9 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai diwajibkan untuk mengikuti pendidikan yang diadakan dinas perindustrian dan perdagangan Kab. Karo sesuai dengan dengan kebutuhan para pegawai.

Tabel 4.27
Materi Pelajaran Yang Diajarkan Dalam Pendidikan Yang Diberikan
Oleh Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo Dapat
Menunjang Pekerjaan Pegawai.

X3 3

	Frequency	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Sangat Setuju	20	47.6	47.6	61.9
Setuju	8	19.0	19.0	81.0
Tidak Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 6 orang (14,3%), sangat setuju 20 orang (47,6%), setuju 8 orang (19,0 %) dan tidak setuju 8 orang (19,0 %). Jadi dapat di simpulkan responden sangat setuju bahwa materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan yang diberikan oleh dinas perindustrian dan perdagangan Kab. Karo dapat menunjang pekerjaan pegawai.

Tabel 4.28
Dengan Pengetahuan Yang Dimiliki, Pegawai Bisa Menguasai Bidang
Tugas Bagian Laiannya Dan Bidang Yang Lagi Di Kerjakan

X3 4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Sangat Setuju	13	31.0	31.0	47.6
Setuju	16	38.1	38.1	85.7
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 7 orang (16,7%), sangat setuju 13 orang (31,0%), setuju 16 orang (38,1 %) dan tidak setuju 6 orang (14,3 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai bisa menguasai bidang tugas bagia lainnya dan bidang yang lagi dikerjakan.

Tabel 4.29
Kemampuan Pegawai Akan Bertambah Dengan Adanya Pendidikan Kerja Yang Dilaksanakan Setiap Bulanya.

X3 5

	Frequency	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	31.0
Setuju	21	50.0	50.0	81.0
Tidak Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 3 orang (7,1%), sangat setuju 10 orang (23,8%), setuju 21 orang (50,0 %) dan tidak setuju 8 orang (19,0 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa kemampuan pegawai akan bertambah dengan adanya pendidikan kerja yang dilaksanakan setiap bulannya.

Tabel 4.30
Pegawai Sudah Terbiasa Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan
Prosedur Yang Diterapkan

X3 6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang kurang setuju 4 orang (9,5%), sangat setuju 17 orang (40,5%), setuju 18 orang (42,9 %) dan tidak setuju 3 orang (7,1 %). Jadi dapat di simpulkan responden setuju bahwa pegawai sudah terbiasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diterapkan.

4. Analisis Bivariat

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo maka dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan terhadap pegawai dapat dilihat dari hasil perhitungan stastistik setiap variabel seperti pada tabel dibawah ini:

a. Motivasi

Pada sebaran kuisisioner yang dilakukan maka dapat diketahui bagaimana motivasi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo , dimana responden yang Kurang setuju terdapat 13 responden (7,1%) sedangkan yang sangat setuju

terdapat 26 responden (61,9) , responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 responden (2,4%) sedangkan yang setuju terdapat 9 responden (21.4%) dan tidak setuju ada 3 responden (7.1), dapat diartikan dari hasil stastistik yang telah dilakukan penyebaran kuisisioner sebagian besar pegawai sangat setuju dan setuju dimana motivasi sangat mempegaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4.31.
Distribusi Responden Terhadap Motivasi

		Motivasi			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Sangat Setuju	26	61.9	61.9	69.0
	Sangat tidak Setuju	1	2.4	2.4	71.4
	Setuju	9	21.4	21.4	92.9
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

b. Disiplin Kerja

Pada sebaran kuisisioner disiplin kerja yang dilakukan maka dapat diketahui bagaimana disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo, diketahui dimana responden yang kurang setuju terdapat 2 responden (4,8 %) sedangkan yang sangat setuju terdapat 23 responden (54,8) , responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 responden (2,4%) sedangkan yang setuju terdapat 10 responden (23.8%) dan tidak setuju ada 6 responden (14.3), dapat diartikan dari hasil stastistik yang telah dilakukan penyebaran kuisisioner sebagian besar pegawai sangat setuju dimana disiplin kerja

sangat memengaruhi kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten karo.

Tabel 4.32.
Distribusi Responden Terhadap Disiplin Kerja

		Disiplin Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Sangat Setuju	23	54.8	54.8	59.5
	Sangat tidak Setuju	1	2.4	2.4	61.9
	Setuju	10	23.8	23.8	85.7
	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

c. Pendidikan

Pada sebaran kuisioner pendidikan, dapat diketahui bahwa diklat maupun pendidikan yang diberikan kepada pegawai sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Karo, diketahui dimana responden yang kurang setuju terdapat 2 responden (4,8%) sedangkan yang sangat setuju terdapat 16 responden (38,1) responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 4 responden (9,5%) sedangkan yang setuju terdapat 17 responden (40,5 %) dan tidak setuju ada 3 responden (7,1), dapat diartikan dari hasil statistik yang telah dilakukan penyebaran kuisioner sebagian besar pegawai sangat setuju dan setuju untuk diberikan pendidikan, karena dari hasil pendidikan yang diterima dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai, baik secara personal maupun secara global demi meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4.33.
Distribusi Responden Kinerja Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4.8	4.8	4.8
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	42.9
Sangat tidak Setuju	4	9.5	9.5	52.4
Setuju	17	40.5	40.5	92.9
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

d. Kinerja Pegawai

Tabel 4.34.
Distribusi Responden Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	50.0
Sangat tidak Setuju	2	4.8	4.8	54.8
Setuju	15	35.7	35.7	90.5
Tidak Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Pada tabel Kinerja pegawai diatas terdapat 3 responden (7.1%) yang kurang setuju, sedangkan responden yang sangat setuju ada 18 responden (42.9%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 2 responden (4,8%) , responden yang setuju terdapat 15 responden (35,7%) dan tidak setuju terdapat 4 responden (9.5%), yang artinya kinerja pegawai sangat baik sehingga mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju.

5. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Pengujian validitas

Jika validitas lebih besar ($>$) dari 0.381 maka butir pertanyaan dianggap valid. Dapat dilihat pada tabel item- total statistics, yang mana hasil pengolahan digunakan versi 23 dengan memasukan data responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y sebagai berikut:

Tabel 4.35 .
 X_1 Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1 1	62.4048	146.100	.886	.742
X1 2	62.5000	149.817	.665	.753
X1 3	62.3095	154.268	.481	.764
X1 4	62.5238	149.670	.726	.752
X1 5	62.4762	151.475	.569	.758
X1 6	62.6190	147.217	.748	.747
X1 7	62.3810	147.607	.905	.745
X1 8	62.4524	151.766	.708	.755
X1 9	62.5476	152.254	.628	.758
Total X1	33.0714	41.922	1.000	.892

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.35 Diatas dapat disimpulkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) dikarenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,381.

Tabel 4.36.
X₂ Kedisiplinan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2 1	43.5476	126.790	.806	.769
X2 2	43.7619	131.064	.760	.778
X2 3	43.6905	126.560	.869	.767
X2 4	43.6905	129.243	.697	.776
X2 5	43.5714	127.373	.885	.768
X2 6	43.5952	126.491	.861	.767
X2 7	43.6429	128.821	.846	.772
Total X2	23.5000	37.037	1.000	.932

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.36 Diatas dapat disimpulkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel Disiplin dapat dinyatakan valid (sah) dikarenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,381.

Tabel 4.37.
X₃ Pendidikan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3 1	42.8810	102.010	.894	.759
X3 2	42.7143	102.746	.884	.762
X3 3	42.7857	102.855	.921	.761
X3 4	42.8095	106.158	.698	.775
X3 5	42.8810	101.912	.950	.758
X3 6	42.6190	104.485	.802	.768
X3 7	42.6190	113.754	.402	.797
Total X3	23.0238	30.316	1.000	.923

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.37 pendidikan diatas dapat disimpulkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel Disiplin dapat dinyatakan valid (sah) dikarenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,381.

Tabel 4.38.
Y Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y 1	42.1190	60.546	.924	.743
y 2	42.1190	60.546	.924	.743
y 3	42.0000	67.512	.324	.796
y 4	42.1190	60.546	.924	.743
y 5	42.2619	67.759	.398	.791
y 6	42.1190	60.546	.924	.743
Total Y	22.9762	18.609	1.000	.860

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.38 Diatas dapat disimpulkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) dikarenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,381

b. Pengujian Realibitas

Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah reliable 0,60

Tabel 4.39
X₁ Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.39 di atas, menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.776 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40
X₂ Kedisiplinan Uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.40 di atas, menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.800 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel kedisiplinan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.41.
X₃ Pendidikan Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.13 di atas tentang pendidikan, menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0.798 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel pendidikan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.42.
Y Kinerja Pegawai Uji reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.913	7

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel 4.42 di atas, menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0.792 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

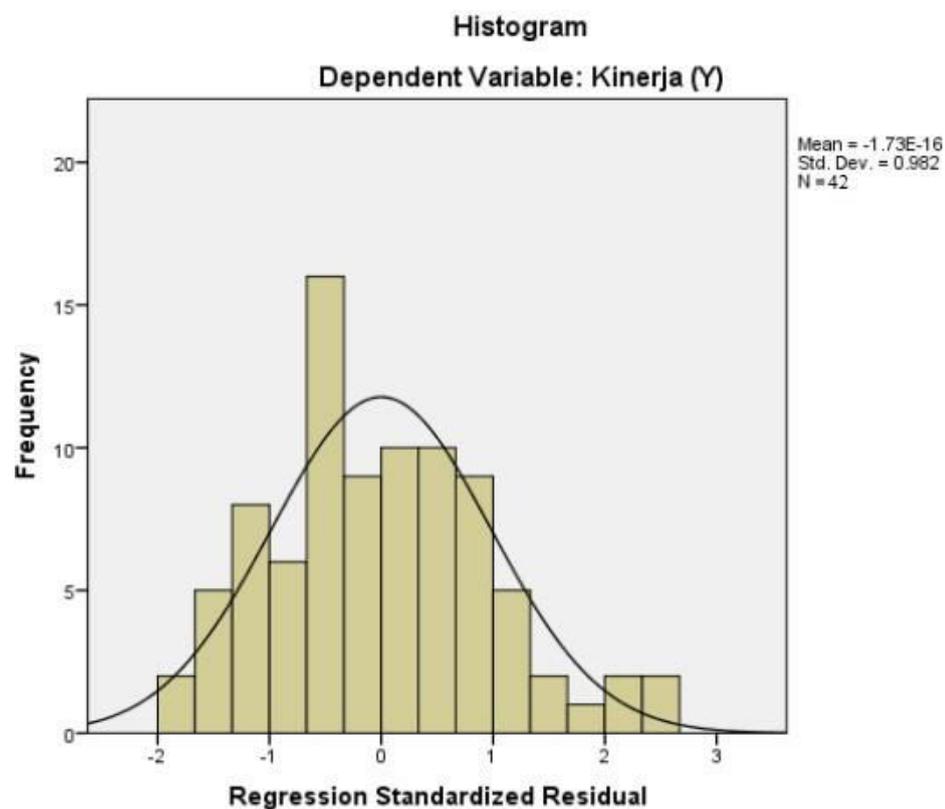
6. Pengujian Asumsi Klasik

a Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

1. Uji Histogram

Gambar 4.2
Histogram Normalitas Data



Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas data telah berdistribusi secara normal yang mana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah

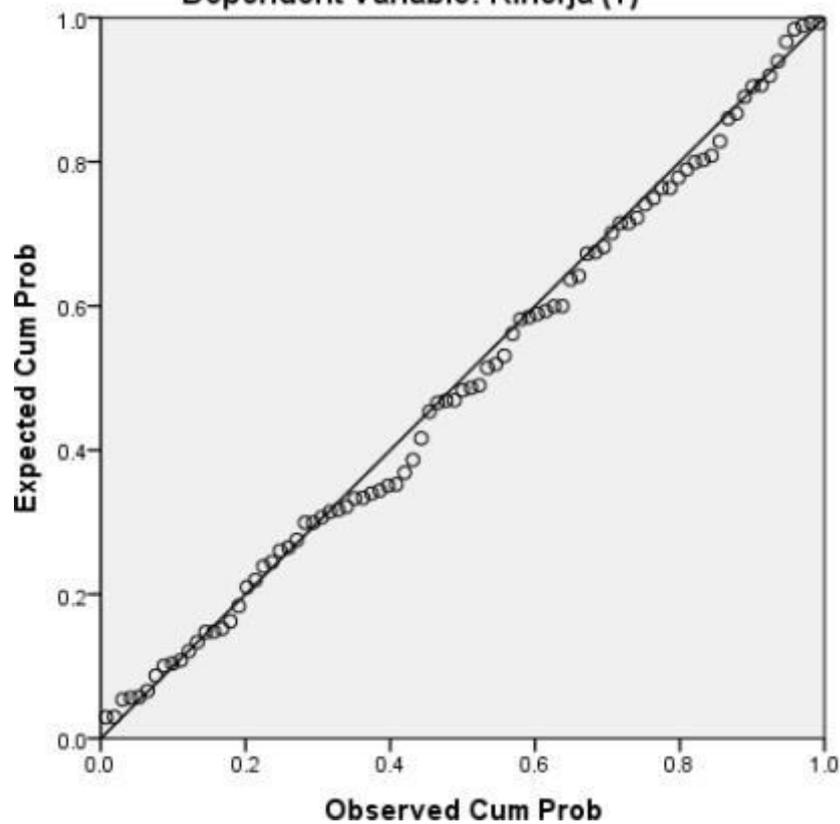
4. Uji PP Plot

Gambar 4.3

PP Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar pp plot terlihat titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data yang berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data variabel (X_1) Motivasi, (X_2) Disiplin, (X_3) Pendidikan dan Kinerja (Y) terdistribusi secara normal.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha=0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.43.
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94308448
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.087
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Hasil tabel 4.43 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengelohana data tersebut, besar nilai hasil *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,140 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,140 > 0,05$). Dengan demikian secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa nilai – nilai observasi data dapat terdistribusi secara normal dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan nilai Variance Inflation Factor dan tolerance untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas korelasi antar variabel dalam penelitian. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.1 maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.44
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.273	14.344		1.553	.129		
Motivasi (X1)	.264	.087	.393	3.019	.005	.997	1.003
Disiplin Kerja (X2)	.277	.306	.245	.905	.371	.230	4.357
Pendidikan (X3)	.250	.284	.238	.878	.385	.229	4.362

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

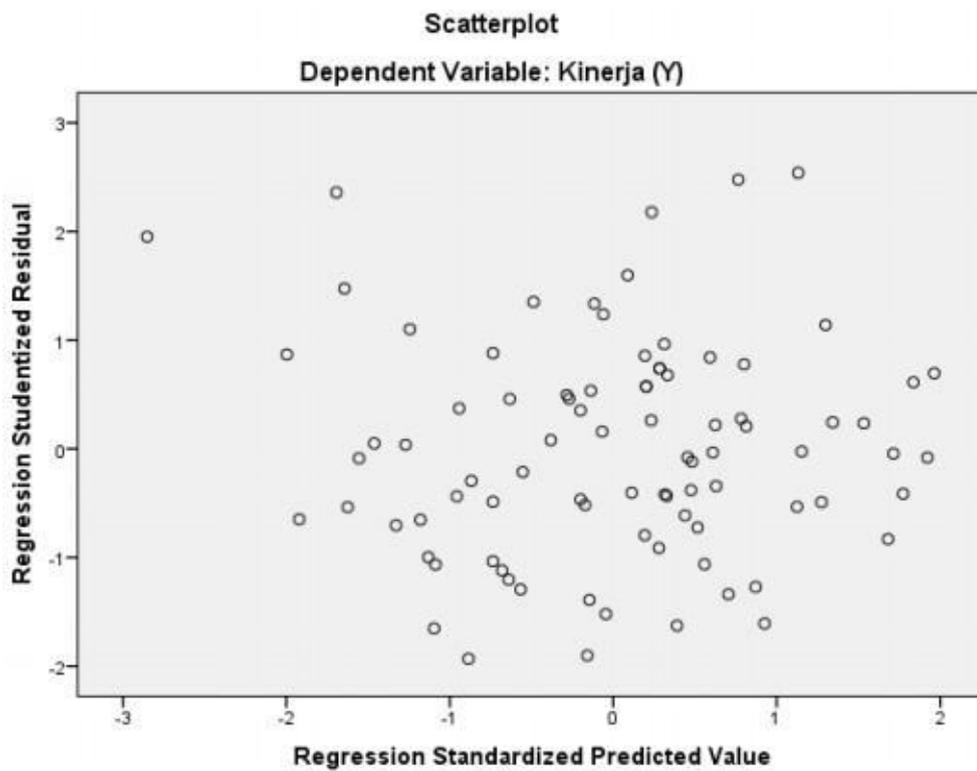
Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 Uji Multikolinearitas diatas dapat dilihat bahwa angka *variance Inflation Factor* (VIF) antara lain adalah motivasi $1.003 < 10$, disiplin kerja $4.357 < 10$, sedangkan nilai pendidikan $4.362 < 10$, maka dapat diketahui nilai tolerance motivasi $0.997 > 0.1$, disiplin kerja $0.230 > 0.1$, dan pendidikan $0.229 > 0.1$ sehingga terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi linear, karena syarat dari uji regresi linear harus tidak boleh adanya heterokedastisitas.

Gambar 4.4
Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah

heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel – variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

d. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas. Hasil regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.45.
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.273	14.344		1.553	.129
Motivasi (X1)	.264	.087	.393	3.019	.005
Disiplin Kerja (X2)	.277	.306	.245	.905	.371
Pendidikan (X3)	.250	.284	.238	.878	.385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.45 diatas, dapat diperoleh regresi linear berganda yaitu hasil konstanta dari Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22.273. Nilai regresi dari motivasi 0.264, nilai regresi linear berganda disiplin kerja sebesar 0.277 dan nilai regresi dari variabel pendidikan 0.250. maka persamaan regresi linier berganda seperti dibawah ini:

$$Y = 22,273 + 0,264 X_1 + 0,277 X_2 + 0,250 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel – variabel bebas dianggap nol maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 22,273.

2. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,264.
3. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277.
4. Jika terjadi peningkatan pendidikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,250.

7. Uji Hipotesis

a. uji signifikan simultan (uji F)

Uji signifikan simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkaitnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan cara melihat level of significant ($=0.05$). jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Tabel 4.46
Uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.273	3	28.758	7.059	.001 ^b
	Residual	154.799	38	4.074		
	Total	241.071	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7.059 sedangkan F_{tabel} 2,85 maka dapat di lihat pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,001 < 0,05, jadi model regresi dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini secara

simultan motivasi, kedisiplinan kerja dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

b Uji Parsial

Pada uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikan pada masing – masing t_{hitung} , proses uji t indentik dengan uji F :

Tabel 4.47
Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.273	14.344		1.553	.129
Motivasi (X1)	.264	.087	.393	3.019	.005
Disiplin Kerja (X2)	.277	.306	.245	.905	.371
Pendidikan (X3)	.250	.284	.238	.878	.385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dilihat uji parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo , Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,019 > t_{tabel} 1,684 dan signifikasi 0,005 < 0,05, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} 0,905 < t_{tabel} 1,684 dan signifikan 0,371 > 0,05 maka H_a diterima H_0 di tolak yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,878 < t_{tabel} 1,684$ dan signifikan $0,385 > 0,05$ maka H_0 diterima H_0 di tolak yang menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecocokan sejumlah variabel bebas yang ada dalam sebuah model persamaan regresi linear berganda secara berbarengan yang mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Nilai koefisien determinasi sendiri beradaa di rentang nol sampai satu.

Tabel 4.48
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.307	2.01833

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X3), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: KInerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 diatas menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* 0,358 atau 35,8 % yang dapat disebut dengan koefisien determinasi yang dalam hal in i berarti variabel motivasi, disiplin dan pendidikan berpegaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya $100\% - 35,8\% = 64,2\%$ dijelaskan oleh faktor – f aktor lainnya diluar penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda t_{hitung} 3,019 dan signifikan 0,005 Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini teruji.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai dapat disimpulkan bahwa pentingnya motivasi di suatu organisasi atau instansi. Jika adanya dorongan motivasi yang kuat yang diberikan kepada pegawai makanya pegawai tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif yang diberikan terhadap pencapaian tujuan, tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda t_{hitung} 0.905 dan signifikan 0,371 Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) pada penelitian ini teruji.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai dapat disimpulkan bahwa pentingnya kedisiplinan di suatu organisasi atau instansi. Jika adanya kedisiplinan kerja yang kuat terhadap diri pegawai makanya pegawai tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat

memberikan kontribusi yang positif yang diberikan terhadap pencapaian tujuan, tanpa adanya kedisiplinan yang kuat maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pendidikan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda t_{hitung} 0.878 dan signifikan 0,385 Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) pada penelitian ini teruji.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai dapat disimpulkan bahwa pentingnya pendidikan untuk menambah wawasan pegawai dalam bidang kerja masing-masing. Jika adanya pendidikan yang diterapkan setiap bulanya makanya pegawai akan memiliki wawasan yang luas dalam menyelesaikan tugas dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif yang diberikan terhadap pencapaian tujuan, tanpa adanya pendidikan maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai F_{hitung} 1.553 sedangkan F_{tabel} 2,85 yang artinya probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,005 yaitu $0,129 < 0,05$, Berdasarkan hasil model regresi dapat dikatakan bahwa penelitian terhadap motivasi, disiplin dan pendidikan secara simultan

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka hipotesis penelitian ini H3 (tiga) adalah diterima.

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi, Disiplin dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab, Karo Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif terhadap variabel motivasi terhadap kinerja yang di tunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,264 dan untuk t_{hitung} $7.85 > t_{tabel}$ 1,684 dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin terhadap kinerja pegawai yang di tunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,277 dan untuk t_{hitung} $2.85 > t_{tabel}$ 1,684 dan signifikan $0,371 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua diterima bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif pada variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai yang di tunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,250 dan untuk t_{hitung} $2,85 > t_{tabel}$ 1,684 dan signifikan $0,385 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua diterima bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Karo Sumatera Utara, dengan nilai

F_{hitung} sebesar 7.059 sedangkan F_{tabel} 1.553 dengan tingkat signifikansi $0,129 < 0,05$. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* 0,307 atau 30,7 % yang berarti hubungan motivasi, disiplin dan pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,7 % sedangkan sisanya sebesar 68,3 % dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya diluar penelitian ini.

B. Saran

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Motivasi, Disiplin dan Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan di Kab. Karo Sumatera Utara khususnya bagi ASN. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai yang sudah ASN dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan terhadap kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja instansi.
2. Disiplin kerja dari pegawai ASN harus lebih ditingkatkan lagi. Pegawai harus lebih menghormati pemimpin dengan datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang di dapat oleh instansi khususnya ASN.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kab. Karo, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Atyanto, Boga dan Anik, Sri. 2015. “ *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*”. Jurnal Riset dan Bahasa Indonesia. Vol. 6. No. 2. Juli. Hal. 204-218. Unissula Semarang.
- Dunggio, Mardjan . 2017 . “*Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*”. Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember, Hal 523-533
- Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri . 2017 . “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT. Kabelindo Murni,Tbk*” . Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2 Oktober.
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1857.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Masrukhin dan Waridin. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol 7. No. 2 Juni. Hal. 197-209.
- Moehariono. 2018. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2015). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Nugroho, Andri Budhi. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo*. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Nurmansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County*. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya. *International Journal of Human Resource Studies*. 5(2): 87-103.
- Prasetyo, Bachtiar Dwi, Harsuko Riniwati. 2016. *Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity of Department Marine and Fisheries*. *Economic and Social of Fisheries and Marine Journal*, 4(1): 16-27.
- Putra, I Made Wijanu, I Komang Wardana. 2016. *Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (12): 25-29.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sudarmanto (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi ke 3 Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.