



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERDAGANGAN  
DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN PADANG  
LAWAS UTARA SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**HENNY WLJAYATI PASARIBU**  
NPM 1825310855

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
**NPM** : 1825310855  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan  
Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara

MEDAN, APRIL 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S. Psi., M.Si)

**DEKAN**



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

**PEMBIMBING I**

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

**PEMBIMBING II**

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



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

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
**NPM** : 1825310855  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan  
Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara

MEDAN, APRIL 2021

**KETUA**



(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S. Psi., M.Si)

**ANGGOTA II**

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

**ANGGOTA I**

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

**ANGGOTA III**

(MIFTAH EL FIKRI, SE., M.SI)

**ANGGOTA IV**

(AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.SM)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
NPM : 1825310855  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi 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 apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



Henny Wijayati Pasaribu

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
NPM : 1825310855  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen/MSDM

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021  
Yang membuat pernyataan



Henny Wijayati Pasaribu



Acc sedang  
23/21  
102 RA.

Acc Sidney  
2/02 2021  
Pik/Bn

Acc Juled  
23/21  
16

Acc Dipo  
23/06 2021  
RISADHAN 44

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERDAGANGAN  
DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN PADANG  
LAWAS UTARA  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**HENNY WIJAYATI PASARIBU**  
NPM 1825310855

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



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

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310855  
 Bidang Pendidikan : Strata Satu  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara Sumatera Utara.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3-01-2021	latar belakang masalah, batasan masalahnya harus jelas, kata penulis diganti menjadi peneliti. Jadwal penelitian diperbaiki sesuaikan dengan rencananya. Operasional variabel diperbaiki. Populasi dan sampel, harus jelas dan teknik sampling menurut siapa.		
7-02-2021	Untuk Variabel $X_1, X_2$ sebaiknya harus ada di dalam indikator variabel Y.		
3-02-2021	Pertanyaan yang ada di pra survey sebaiknya dimasukkan ke dalam daftar pertanyaan untuk Responden yang akan dinilai. Tidak ada data lampirannya, tabulasi datanya, bagaimana untuk mengetahui atau membuat perhitungan dalam pembahasan.		
31-02-2021	Pembahasan disesuaikan dengan masalah. Uji F (simplukan) disesuaikan jumlah variabel. Sarannya diambil dari hasil pertanyaan yang paling kecil.		
See side <sup>22/02/2021</sup>			

Medan, 26 Januari 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan

Dr. Bambang Widjanarko,



**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 : Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : Rindi Andika, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310855  
 Bidang Pendidikan : Strata Satu  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara Sumatera Utara.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/02	- Abstrak di susun secara penulisan - cakupan kata pengantar - penulisan paragraf	[Signature]	
20/02	- Rumusan masalah - Hipotesis - Kesimpulan - saran	[Signature]	Harus konsisten
23/02	Acc Cadang Weja Hgaw	[Signature]	

Medan, 26 Januari 2021  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,

[Signature]  
 Dr. Bambang Widjanarko

**SURAT PERNYATAAN**

a Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

na : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
P. M : 1825310855  
mpat/Tgl. : LANGKIMAT / 28 Januari 1995  
ir  
mat : Jalan Setia Budi No.198  
HP : 087899861850  
na Orang : BINENSON PASARIBU/ROSLAINI HUTABARAT  
ultas : SOSIAL SAINS  
gram Studi : Manajemen  
ul : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara

sama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

nikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat am keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 26 Februari 2021



HENNY WIJAYATI PASARIBU  
1825310855



# 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\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
 Tempat/Tgl. Lahir : LANGKIMAT / 28 Januari 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310855  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.43  
 Nomor Hp : 087899861850  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

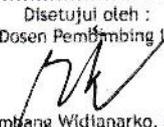
  
 Rektor I,  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

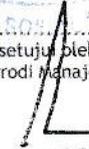
Medan, 23 Februari 2021

Pemohon

  
 ( Henny Wijayati Pasaribu )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II  
  
 ( Rindi Andika, S.E., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 23 Februari 2021 15:40:19



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3734/PERP/BP/2021**

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

: HENNY WIJAYATI PASARIBU

: 1825310855

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 24 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Februari 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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

1  
 lal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Februari 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENNY WIJAYATI PASARIBU  
 Tempat/Tgl. Lahir : LANGKIMAT / 28 Januari 1995  
 Nama Orang Tua : BINENSON PASARIBU  
 N. P. M : 1825310855  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 087899861850  
 Alamat : Jalan Setia Budi No.198

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara, 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 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani 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.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



HENNY WIJAYATI PASARIBU  
 1825310855

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku 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.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian dilakukan tahun 2020. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 33 Pegawai. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan Disiplin kerja. Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai dengan nilai R sebesar 0,802. Selain itu, 80,2% Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara. dapat dijelaskan dengan *Motivasi Kerja*, dan *Disiplin kerja*, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.

***Kata Kunci:* Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Office of Trade and Industry, North Padang Lawas Regency. The object of research in this study were employees at the Office of Trade and Industry, Padang Lawas Utara Regency. The research was conducted in 2020. The population and sample of this study were 33 employees. Data processing uses the SPSS version 24 application. The data testing is done using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Office of Trade and Industry, North Padang Lawas Regency, either partially or simultaneously. Work motivation is the most dominant factor affecting employee performance compared to work discipline. Work motivation and work discipline also have a very close relationship with employee performance with an R value of 0.802. In addition, 80.2% of Employee Performance at the Office of Trade and Industry, Padang Lawas Utara Regency. can be explained by work motivation and work discipline, while the rest can be explained by other factors.*

***Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara**”. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S. Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rindi Andika, SE., MM., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepala Dinas dan Staff Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.
7. Seluruh staff pengajar Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
9. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan,  
Penulis

April 2021

Henny Wijayati Pasaribu  
NPM: 1825310855

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi Masalah .....	10
2. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian.....	13
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan teori.....	14
1. Kinerja karyawan.....	14
a. Pengertian Kinerja .....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
c. Penilaian Kinerja .....	17
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
e. Indikator-Indikator Kinerja .....	18
f. Manfaat Penilaian Kinerja .....	20
2. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	21
c. Tujuan Motivasi Kerja .....	24

d. Indikator Motivasi Kerja .....	25
3. Disiplin Kerja .....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
b. Macam – Macam Disiplin Kerja .....	26
c. Pendekatan Disiplin Kerja.....	28
d. Teknik – Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	29
e. Tujuan Disiplin Kerja .....	32
f. Indikator – Indikator Kedisiplinan Kerja.....	32
g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	35
B. Penelitian Sebelumnya .....	37
C. Kerangka Konseptual .....	38
1. Hubungan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	38
2. Hubungan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	38
3. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	39
D. Hipotesis .....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	43
D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	44
E. Skala Pengukuran Variabel .....	46
F. Teknik Pengumpulan Data .....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	54
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
a. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara. ....	54
b. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.....	55
c. Struktur organisasi .....	57
2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	58
a. Motivasi kerja (X1).....	59
b. Disiplin Kerja (X2) .....	63
c. Kinerja pegawai (Y).....	69
3. Uji Kualitas Data .....	74
a. Uji Validitas.....	74

b. Uji Reliabilitas .....	76
4. Uji Asumsi Klasik .....	77
a. Uji Normalitas Data .....	77
b. Uji Multikolinearitas .....	81
c. Uji Heteroskedastisitas .....	82
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	82
6. Uji Hipotesis.....	85
a. Uji t (Uji Parsial).....	85
b. Uji F (Uji Simultan) .....	87
c. Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	88
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	89
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. ....	89
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. ....	90
<b>BAB V    KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1.	Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian .....	3
1.2.	Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian. ....	5
1.3.	Hasil Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian. ....	7
1.4.	Data Absensi Pegawai ASN Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara Dari Bulan Juli – Oktober 2019 .....	8
1.5.	Data Pengerjaan TPP Yang Dibuat Oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Bulan Juli – Oktober 2019 Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara .....	11
2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	37
3.1.	Skedul Proses Penelitian .....	42
3.2.	Operasionalisasi Variabe.....	45
3.3.	Instrumen <i>Skala Likert</i> .....	46
3.4.	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	53
4.1.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	58
4.2.	Gaji yang diperoleh sudah layak dan memuaskan.....	59
4.3.	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	59
4.4.	Jaminan kesehatan perusahaan cukup baik .....	60
4.5.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memadai....	60
4.6.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik...	61
4.7.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan .....	62
4.8.	Keamanan di ruangan kerja dan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik .....	62
4.9.	Hubungan kerja antara atasan ke bawahan serta sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik.....	63
4.10.	Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.....	63
4.11.	Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.....	64
4.12.	Kompensasi / balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan .....	65
4.13.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan ini.	65
4.14.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik. ....	66
4.15.	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.....	67
4.16.	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik .....	67

4.17. Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.....	67
4.18. Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja .....	69
4.19. Saya siap mengembangkan keterampilan saya sekalipun tidak dibiayai oleh perusahaan .....	69
4.20. Saya selalu membantu rekan kerja saya yang mengalami permasalahan dalam bekerja .....	70
4.21. Saya termasuk pribadi yang mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar	71
4.22. Keramahan dalam bergaul akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja .....	71
4.23. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini .....	72
4.24. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain .....	73
4.25. Dengan pengetahuan saya, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik .....	73
4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan.....	75
4.27. Hasil Uji Reliabilitas .....	77
4.28. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	80
4.29. Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
4.30. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	83
4.31. Hasil Uji-t (Uji Parsial).....	86
4.32. Hasil Uji-F (Uji Simultan) .....	87
4.33. Koefisien Determinasi .....	89

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka konseptual .....	40
4.1	Peta Kab. Padang Lawas Utara .....	54
4.2	Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan .....	57
4.3	Kurva Histogram Normalitas .....	78
4.4	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual .....	79
4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	82



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya.

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih sekarang ini, peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Pegawai Negeri Sipil merupakan subjek utama dari hukum kepegawaian. Pegawai Negeri Sipil memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi

pemerintahan. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Di dalam Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1999 tentang pokok - pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Belum optimalnya kinerja dari pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara dapat terlihat pada tidak tercapainya beberapa target program yang telah direncanakan. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara harus dapat meningkatkan kembali kinerja pegawainya target yang telah ditetapkan dapat dicapai sepenuhnya dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 182) menjelaskan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	20
1.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	7	35	13	65	20
2.	Saya siap mengembangkan keterampilan saya sekalipun tidak dibiayai oleh perusahaan	16	80	4	20	20
3.	Saya selalu membantu rekan kerja saya yang mengalami permasalahan dalam bekerja	18	90	2	10	20
4.	Saya termasuk pribadi yang mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar	16	80	4	20	20
5.	Keramahan dalam bergaul meningkatkan semangat dalam bekerja	10	50	10	50	20

*Sumber : Pra Survey (2021)*

Menurut Wibowo (2015:323) menjelaskan Motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Viethzal Rivai (2014:607) menjelaskan Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Motivasi kerja yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi. Motivasi merupakan factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada

tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi kerja merupakan masalah kelompok dalam organisasi. Manager organisasi intansi penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi kerja pegawai, sebab factor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pegawai suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta hendaknya memiliki motivasi yang tinggi dalam melayani masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan dirinya sendiri. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yan membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama.

Dalam kenyataan masaah motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara masih jauh yang diharapkan masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja seperti : (1) Terjadi penurunan prestasi kerja yang cukup signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat hasil kerja yang belum optimal, masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dikarenakan masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat diantara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Tingkat pengetahuan yang masih belum maksimal dalam bekerja. (3) Masih kurangnya inisiatif, kecekatan mental dan sikap dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja. (4) Masih belum maksimal penghargaan terhadap hasil pekerjaan yang diberikan instansi kepada para pegawainya sehingga tidak mendorong motivasi. Oleh karena itu Kepala Dinas yang memimpin bawahan

harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap pegawai agar para pegawai dapat bersemangat dan bergairah didalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif. (5) Tanggung jawab yang kurang, hal ini dilihat dari hasil pekerjaan penanganan dan pelayanan yang tidak maksimal. Setiap pegawai dibebankan harus bisa melayani dan memfasilitasi dengan cepat dan tepat tetapi pegawai tidak bisa memenuhinya. Hal ini disebabkan oleh seringnya pegawai datang terlambat yang berakibat banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. (6) Masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat diantara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hipotesa tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan seorang sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan.

Pada masa survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja pada pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas.

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Gaji yang diperoleh sudah layak dan memuaskan	9	45	11	55	20
2.	Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya	4	20	16	80	20
3.	Jaminan kesehatan perusahaan cukup baik	3	15	17	85	20

4.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memadai	16	80	4	20	20
5.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	10	50	10	50	20
6.	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan	17	85	3	15	20
7.	Keamanan di ruangan kerja dan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik.	8	40	12	60	20

*Sumber : Pra Survey (2021)*

Dari data survey diatas menunjukkan bahwa pegawai berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka melakukan merasa tidak nyaman. Oleh karena itu Kepala Dinas yang memimpin bawahan harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap pegawai agar para pegawai dapat lebih bersemangat dan bergairah di dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2017:193) menjelaskan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar aka tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

**Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	20
1.	Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan	3	15	15	85	20
2.	Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	5	25	15	65	20
3.	Kompensasi / balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	10	50	10	50	20
4.	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan ini.	9	45	11	55	20
5.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	8	40	12	60	20

Sumber : Pra Survey (2021)

Kedisiplinan yang menjadi salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan organisasi. Namun, pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai terlihat menurun. Masalah disiplin pada umumnya ditimbulkan oleh pegawai yang bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada pegawai secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja disiplin dapat secara positif.

Belum optimalnya kinerja dari pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara juga dapat dilihat dari data pegawai yang terlambat masuk kantor selama 4 bulan tahun 2019. Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidak disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari absensi tidak akan datang terlambat dan pulang belum pada waktunya pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi tidak akan datang terlambat dan pulang belum pada waktunya. Dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Berikut data absesnsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

**Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai ASN Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara Dari Bulan Juli – Oktober 2019**

Jabatan	Jumlah Pegawai	Absen (orang)	Terlambat (orang)	Izin (orang)	Tepat Waktu (orang)	Pulang Cepat (orang)
Sekretariat	2	1	3	2	3	2
Bidang Perindustrian	6	5	4	3	3	5
Bidang Pasar	6	5	4	2	5	6
Bidang Perdagangan	6	4	5	2	3	6
Kasubbag	3	1	2	2	1	2
Bidang Perlindungan	5	3	1	3	4	1
Bendahara	3	3	3	2	1	3
Dekranasda	2	2	2	2	2	2
Jumlah	33	23	24	18	22	27

*Sumber : Bagian Sekretariat Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara 2019.*

Dari table 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah data absensi, keterlambatan dan pulang cepat pegawai sangat menonjol disbanding data absen dan izin. Dari data di atas data pegawai yang absen selama periode bulan Juli sampai Oktober sebanyak 23 orang, angka keterlambatan dan pulang cepat pegawai sangat tinggi dimana angka keterlambatan mencapai 24 orang dalam

periode Januari – Juni dan angka pulang cepat mencapai 27 orang, izin sebanyak 18 orang. Dari data tersebut dapat membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara. Dapat dilihat pada jam masuk kantor dan pulang kantor. Dengan adanya permasalahan disiplin kerja pegawai yang terlihat menurun di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara tersebut maka diperlukan upaya – upaya yang akan dilakukan oleh pimpinan atau pun pegawai agar dapat meningkatkan kembali kedisiplinan supaya menghasilkan kinerja yang baik.

Seorang pegawai seharusnya memiliki rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Namun masih ada pegawai yang sama sekali tidak mau mengerjakan kewajibannya dalam tugas pembuatan laporan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Berikut data pengerjaan laporan Tunjangan Perbaikan Penghasilan PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

**Tabel 1.5 Data Pengerjaan TPP Yang Dibuat Oleh Pegawai Negeri Sipil Pada Bulan Juli – Oktober 2019 Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara**

Jabatan	Jumlah	Dibuat Sendiri	Dibuat Oleh Honorer
Kadis	1	-	✓
Sekretaris	2	-	✓
Staff Umum dan Kepegawaian	4	✓	-
Bendahara Pengeluaran dan Staff	2	✓	-
Bendahara Penerima	2	-	✓
Kabid Perindustrian dan Kasi Perindustrian	4	-	✓
Fungsional Umum Perindustrian	2	-	✓
Pengurus Barang	2	✓	-
Kabid Perdagangan dan Kasi Perdagangan	4	-	✓
Fungsional Umum Perdagangan	3	✓	-

Kabid Perlindungan dan Kasi Perlindungan	4	-	✓
Kabid Pasar dan Kasi Pasar	2	-	✓
Fungsional Umum Pasar	2	-	✓

Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Paluta Tahun 2019

Dari table 1.5 diatas dapat dilihat pegawai yang mengerjakan kewajiban dalam pembuatan laporan TPP nya sendiri adalah 11 pegawai dan pegawai yang menyuruh tenaga honorer mengerjakan TPP nya adalah sebanyak 23 pegawai, ini membuktikan masih kurangnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, peneliti tertarik dan ingin untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara”**

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.
- b. Masih belum maksimal perhatian dan pengarahan pemimpin terhadap pegawainya.
- c. Belum menunjukkan kedisiplinan pegawai pada saat jam kerja masuk dan pulang kerja.
- d. Masih ada pegawai yang tidak konsisten dalam melakukan kewajibannya.

## **2. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas, karena adanya keterbatasan dan, waktu, referensi dan pengetahuan penelitian, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini berfokus kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian dalam menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai khusus pada ASN di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian dapat merumuskan yang menjadi pokok-pokok permasalahan yang ingin diteliti adalah :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

### **2. Manfaat penelitian**

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan objek skripsi yang sama.

c. Bagi Peneliti

Dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa yang akan datang.

d. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara dalam menyikapi fenomena yang berkembang, khususnya tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dn Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenin Banyumas. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

1. **Model Penelitian:** penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. **Jumlah Observasi/Sampel:** penelitian ini menggunakan sampel berjumlah

4. **Waktu Penelitian:** lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 182) menjelaskan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja didalam organisasi atau perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil dan tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya dan dilakukan sesuai dengan perannya didalam perusahaan.

###### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2018:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

###### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seseorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

## 3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman pegawai terhadap suatu bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki maka seorang pegawai telah terbiasa dan memiliki kemampuan untuk menguasai terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga untuk kesalahan akan jarang terjadi.

## 4) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

Faktor ini merupakan faktor penunjang aktivitas pekerjaan seseorang pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi pasti tidak memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

### **c. Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2018:69) Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang pegawai. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Oleh sebab itu perusahaan selalu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja para pegawai selama waktu periode yang ditentukan.

### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2018:70) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya prestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan atau mengapresiasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diberi sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada lagi hal-hal yang harus diubah.

**e. Indikator-Indikator Kinerja**

Sebuah organisasi pasti memiliki tujuan tertentu yang telah disepakati bersama. Sementara tujuan tersebut belum tentu dapat tercapai bila pegawai belum mengerti akan target dari tugas yang diberikan. Artinya, pencapaian target dan setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Jadi, seorang pegawai berkewajiban untuk memahami indikator-indikator kinerja sebagai rujukan dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaan.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:65-71) yaitu:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas.

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

- 3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 4) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dari beberapa faktor pegawai diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor Motivasi dan Disiplin.

#### **f. Manfaat Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2018:74) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang pegawai. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

##### 1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

##### 2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membentuk pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

3) **Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan**

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

4) **Perencanaan dan Pengembangan Staff**

Umpan balik kinerja membuat proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

5) **Defisiensi Proses Penempatan Staff**

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staff di kepegawaian.

6) **Ketidakkuratan Informasi**

Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan turunnya kinerja dalam informasi penganalisis pekerjaan dan sistem manajemen departemen.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2015:323) menjelaskan Motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Viethzal Rivai (2014:607) menjelaskan Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

## **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Mulyadi (2015:96-99) motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, yaitu:

1) Faktor internal dalam motivasi kerja yaitu:

a) Keinginan untuk hidup.

Untuk mempertahankan hidupnya pegawai mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk hidup dapat meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan belum memadai dan kondisi bekerja yang nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong pegawai untuk mau melakukan pekerjaan, contohnya seperti pegawai yang ingin membeli motor maka akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

c) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, pegawai mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang itu dari pegawai harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh penghargaan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang

harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Pegawai akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

2) Faktor Eksternal.

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Hal ini meliputi:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi mampu menciptakan bagi para karyawannya.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Posisi supervise sangat dekat dengan pegawai dan selalu menghadapi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervise ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan membuat pegawai akan bekerja secara sungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada pada diri pegawai untuk perusahaan, kalau pegawai merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan pegawai merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pegawai, seperti hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014:146):

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2015:189) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi:
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
- 2) Kebutuhan memperluas kebutuhan.
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan

3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

- a) Pemimpin
- b) Duta perusahaan
- c) Keteladanan

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:193) menjelaskan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketepatan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai.

#### **b. Macam – Macam Disiplin Kerja**

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

##### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam

organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menegakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberi sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **c. Pendekatan Disiplin Kerja**

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. (Mangkunegara 2015:130-131)

#### 1) Pendekatan Disiplin Modern.

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.

- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2) Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi.

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberiaan hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih erat.

## 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **d. Teknik – Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja sebagai berikut.  
(Mangkunegara 2015:132-137).

##### 1) Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin.

Mungkin manajer jarang bisa member alasan bahwa kegagalan dalam menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan disebabkan oleh bawahan yang gagal dalam tugas mereka. Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan jauh lebih banyak terletak pada manajer dibandingkan pada mereka yang dimanajemeni. Pelatihan yang kurang sempurna atau tidak ada pelatihan sama sekali, tingkah laku yang tidak pantas, kebiasaan kerja yang kurang baik, atau kesalahan-kesalahan lain dari bawahan hendaknya pertama-tama diatasi dengan usaha penuh pengertian guna memperbaikinya.

##### 2) Teknik Disiplin Pencegahan yang Efektif.

Perusahaan dan perseroan besar memelihara disiplin taas asas dengan menstandarisasikan kaidah-kaidah dan tingkah laku dasar dan memaklulkannya bagi para pegawai dan penyediaan mereka. Disamping itu mereka mengadakan progam-program pelatihan khusus disetiap tingkat manajemen. Kelompok-kelompok yang terdiri dari kira-kira 15 orang dihadapkan pada persoalan-persoalan yang khas yang telah dialami oleh organisasi dimasa lampau. Persoalan ini berkisar dari kemangkiran sampai pada pencurian milik perusahaan. Para anggota bagian industry atau bagian personalia hadir pada kursus-kursus itu, tetapi hanya sebagai pembantu untuk memberikan interpretasi

perjanjian pemburuhan yang berlaku, kebijakan, kaidah kaidah, dan peraturan-peraturan.

Kursus ini dipimpin oleh anggota-anggota manajemen menengah yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dilapangan. Tujuan konferensi-konferensi kelompok ialah untuk meningkatkan keakraban para manajer dengan kebijakan sekaeang dan untuk bertukar fikiran mengenai bagaimana menggunakan disiplin kolektif, bukan disiplin dengan hukuman.

### 3) Teknik Disiplin Dengan Mendisiplinkan Diri.

Tak dapat disangkal lagi bahwa teknik disiplin yang paling penting dipelajari oleh seorang manajer ialah teknik mendisiplinkan diri. Kita semua mempunyai kesukaan dan kebencian terhadap orang, kebiasaan, kaidah, peraturan, dan pekerjaan kita. Disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.

Belajar menerima orang tidak kita sukai dan mengajarkan pekerjaan yang tidak kita senangi hanyalah dua contoh dari disiplin manajerial, dan dilakukan dengan cara belajarlah untuk tidak mudah tersinggung atau marah jika seseorang mengkritik kita daripada membalas dengan serangan kata-kata, lebih baik menyatakan penyelesaian. Berikut beberapa cara untuk mengubar diri:

- a) Percayalah bahwa kita dapat menghilangkan kebiasaan lama dan membentuk kebiasaan baru yang lebih konstruktur.
- b) Pastikan bahwa kita memang benar-benar ingin berubah. Untuk itu kita harus mengatakan pada diri kita bahwa perubahan kebiasaan adalah penting bagi kita.
- c) Tentukan pengorbanan apa saja yang kita berikan untuk mencapai tujuan kita. Apakah pengorbanan itu sepadan nilainya dengan tujuan yang hendak kita capai.
- d) Berubahlah sedikit demi sedikit dan majulah berdasarkan keberhasilan yang telah kita capai. Setiap kali kita berbuat sesuatu untuk mencapai itu, satu langkah lebih dekat bagi kita dan mencapainya.

#### **e. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh setidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin kerja sangat perlu untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### **f. Indikator – Indikator Kedisiplinan Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya. (Hasibuan 2017:194-198).

##### 1) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

##### 2) Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem

kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal control yang mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai.

3) Sanksi Hukuman.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

4) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Terciptanya hukuman relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi

kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Selanjutnya disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

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 Peraturan Kerja.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### **g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara 2015:131-132).

#### 1) Pemberian peringatan.

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

#### 2) Pemberian sanksi harus segera.

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, member peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

#### 3) Pemberian sanksi harus konsisten.

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal.

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Aldo Herlambang (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya	Motivasi kerja dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya
2	Mukhlis Riyadi (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan karesidenan banyumas	Motivasi kerja dan disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Percetakan Karesidenan Banyumas
3	Relly Ariani Br. Perangin-angin (2017)	Konsistensi, disiplin, dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Disperindag Kab. Karo	Konsistensi, disiplin, dan gaya kepemimpinan	Produktivitas pegawai	Analisis Regresi linier Berganda	Konsistensi, disiplin dan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Disperindag Kab. Karo

Sumber: peneliti 2021

### **C. Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara antar variable indeviden dengan variable devenden. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variable moderating.

Kerangka konseptual bertujuan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

#### **1. Hubungan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2014:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong pegawai agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

#### **2. Hubungan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

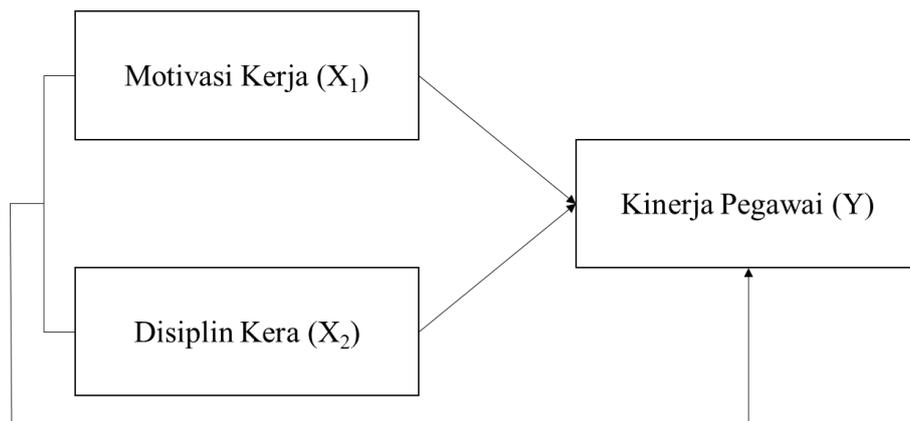
Disiplin merupakan suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalamnya pegawai harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rivai (2014:838) menyatakan standart utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja pegawainya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran pegawai dibawah standard yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Menurut Rivai (2014:838) pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kinerja motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja pegawainya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran pegawai dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional pegawai akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan.

Menurut Mangkunegara (2018:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu: kemampuan, motivasi, pengalaman kerja dan saran prasarana kerja. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis H1: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (hubungan). Menurut Sugiyono (2015:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara Jl. Gunungtua.

##### 2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan November 2019 sampai dengan Februari 2021, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Nov 19	Des 20	Agus 20	Jan 21	Feb 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2020

## **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu terdiri dari 34 ASN.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel diluar Kepala Dinas. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian sebanyak 33 ASN.

### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2015:124) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 34 ASN tetapi untuk yang dijadikan sampel berjumlah 33 ASN, teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

### **4. Jenis Data**

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang berupa

wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil penguji (benda).

## **5. Sumber Data**

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis, lisan.

## **D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Menurut Sugiyono (2015:68) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

#### **b. Variabel Independen (X)**

Menurut Sugiyono (2015:68) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Motivasi (X1)
- 2) Disiplin (X2)

### **2. Definisi Operasional**

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan

informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X1)	Menurut Wibowo (2015:323) menjelaskan Motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	Menurut Wibowo (2015:323) 1. Kebutuhan untuk berprestasi. 2. Kebutuhan memperluas kebutuhan. 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2017:193) menjelaskan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.	Menurut Hasibuan (2017:193) 1. Keadilan. 2. Waskat. 3. Sanksi Hukuman. 4. Ketegasan.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Kasmir (2016: 182), menjelaskan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	Menurut Kasmir (2016: 182). 1. Ketepatan penyelesaian tugas. 2. Tingkat kehadiran. 3. Motivasi Kerja. 4. Disiplin kerja.	Likert

*Sumber: peneliti 2021*

### **E. Skala Pengukuran Variabel**

Sugiyono (2015:167) menjelaskan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun

berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2015:168)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015:223), teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

### **1. Metode Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2015:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan peneliti. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

### **2. Wawancara**

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan ini.

### **3. Dokumentasi**

Menurut Arikunto (2017:201) dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan perkiraan. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan jumlah pegawai.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan).**

Validitas menurut Sugiyono (2015:177) adalah uji yang menunjukkan drajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Jadi, kalau kolerasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan

tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).

Menurut Sugiyono (2015:177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas.

Menurut Priyatno (2014:144) uji normalitas adalah akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov*

*Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah. Jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal. Jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

1) Histogram.

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) P-P Plot.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov.

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas.

Menurut Priyatno (2014:151) uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau

mendekati sempurna antara variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas adalah dimana keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lain. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi*, atau uji koefisien korelasi *spearman's rho*.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda.

Bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :	
Y	= Kinerja
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Disiplin kerja
$X_2$	= Motivasi kerja
e	= Error tern (Kesalahan Penduga)

Sumber: Sugiyono(2014:47)

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t).

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*.

b. Uji Simultan (Uji F).

Menurut Priyatno (2014:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Sugiyono (2014:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1.

Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2014:287)*



Kabupaten Padang Lawas Utara berada di bagian utara Provinsi Sumatera Utara. Secara geografis terletak pada 10 13"50" -2o 2" 32" Lintang Utara dan 99o 20" 44" - 100o 19" 10" Bujur Timur, dengan batas-batas administratif sebagai berikut:

Sebelah Utara: Berbatasan dengan Kec. Bilah Hulu, Bilah Barat (Kabupaten Labuhan Batu) Kec. Sungai Kanan, Kec. Torgamba (Kabupaten Labuhan Batu Selatan), Kec. NA IXX (Kabupaten Labuhan Batu Utara).

Sebelah Timur: Berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hilir dan Kabupaten Rokan Hulu Propinsi Riau;

Sebelah Selatan: Berbatasan dengan Kecamatan Huristak, Kecamatan Barumon Tengah, Kecamatan Sosopan Kabupaten Padang Lawas;

Sebelah Barat: Berbatasan dengan Kecamatan Batang Angkola, Kecamatan Angkola Timur, Kecamatan Sipirok, Kecamatan Arse, Kecamatan Saipar Dolok Hole, Kecamatan Aek Bilah Kabupaten Tapanuli Selatan.

**b. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.**

- 1) Visi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

Visi didefinisikan adalah merupakan pernyataan atau gambaran sosok masa depan dari suatu organisasi atau pandangan jauh kedepan suatu organisasi akan dibawa agar dapat elatis, antisifatif dan inovatif

yang berfungsi memberi inspirasi dan memotivasi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap masa depan organisasi.

Mendukung Visi Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu: “Mewujudkan Padang Lawas Utara beriman, cerdas maju dan beradab”. Maka Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara adalah: terwujudnya masyarakat yang sejahtera melalui pembangunan perindustrian yang modern, tepat guna, dan perdagangan yang kompetitif. (Terwujudnya Masyarakat yang Sejahtera melalui Pembangunan Perindustrian Yang Modern dan Tepat Guna. Perdagangan yang Kompetitif dan berpihak pada rakyat kecil / Ekonomi kerakyatan).

2) Misi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

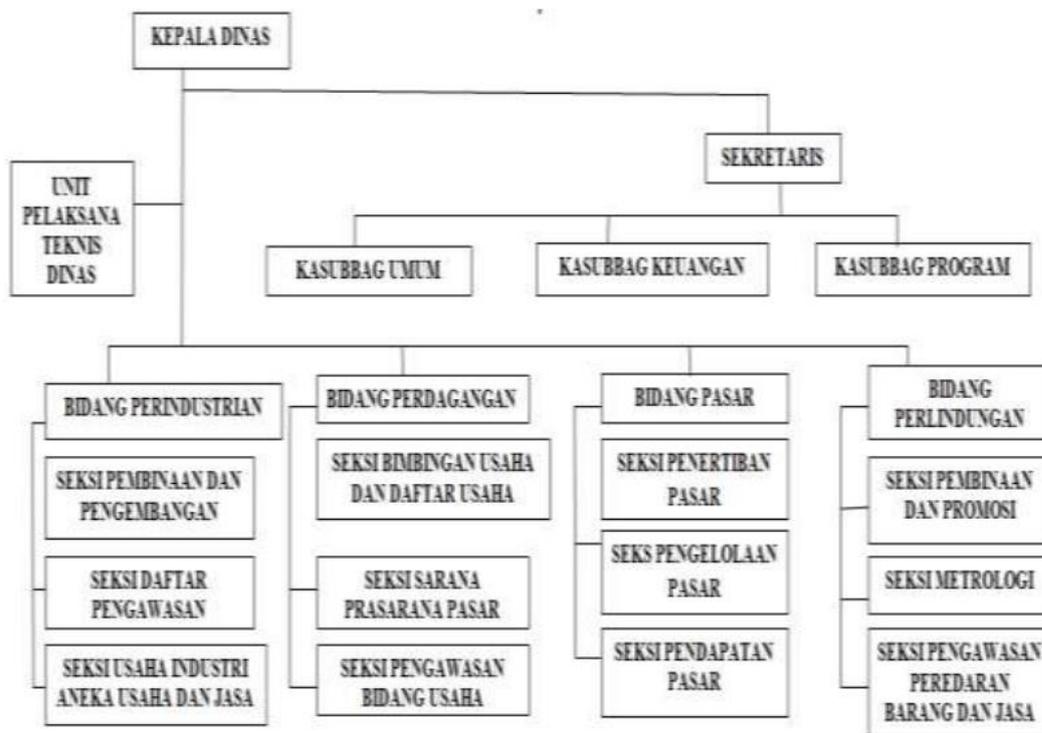
Misi dapat didefinisikan sebagai rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan organisasi untuk mewujudkan Visi. Perumusan Misi membawa organisasi kepada suatu fokus dengan teratur, misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Untuk mewujudkan Visi diatas, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai misi sebagai berikut:

- a) Penerbitan Data Base dibidang Perindustrian dan Perdagangan.
- b) Peningkatan kualitas pembinaan dibidang Perindustrian dan Perdagangan.

- c) Melakukan pembinaan bagi industri kecil dan menengah untuk meningkatkan pendapatan kelompok UKM.
- d) Melakukan pengawasan mutu dan pemantauan serta penerapan standar sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perindustrian dan Perdagangan.
- e) Meningkatkan kapasitas Iptek sistem produksi dan peningkatan teknologi industri.
- f) Penataan struktur industri serta pengembangan sentra – sentra industri potensial.
- g) Peningkatan pengawasan perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan barang dan jasa.
- h) Peningkatan efisiensi perdagangan Dalam Negeri dan peningkatan jaringan sistem informasi perdagangan.
- i) Pengembangan pasar lelang serta pengadaan pameran produksi dalam negeri.

c. Struktur Organisasi  
Susunan Organisasi Dinas Prindustrian Dan Perdagangan



Gambar 4.2 Struktur Organisasi i Dinas Perindustrian Dan Perdagangan  
Sumber: Penelitian 2021

## 2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

**Tabel 4.1.**  
**Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

**a. Motivasi kerja (X1)**

**Tabel 4.2.**  
**Gaji yang diperoleh sudah layak dan memuaskan**  
**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	2	6.1	6.1	9.1
	RR	5	15.2	15.2	24.2
	S	12	36.4	36.4	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 12 orang (36.4%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (15.2%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6.1%), dan sebanyak 1 orang (3.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (39.4%), jadi dapat disimpulkan responden Sangat Setuju bahwa Gaji yang diperoleh sudah layak dan memuaskan.

**Tabel 4.3.**  
**Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya**  
**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.1	9.1	9.1
	RR	5	15.2	15.2	24.2
	S	12	36.4	36.4	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.3. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 12 orang (36.4%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (15.2%), dan sebanyak 3 orang (9.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.

**Tebel 4.4.**  
**Jaminan kesehatan perusahaan cukup baik**  
**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	24.2	24.2	24.2
	S	9	27.3	27.3	51.5
	SS	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.4. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (48.5%), setuju sebanyak 9 orang (27.3%), dan ragu – ragu sebanyak 8 orang (24.2%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Jaminan kesehatan perusahaan cukup baik.

**Tabel 4.5.**  
**Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memadai**  
**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	3	9.1	9.1	15.2
	RR	3	9.1	9.1	24.2
	S	13	39.4	39.4	63.6
	SS	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (36.4%), setuju sebanyak 13 orang (39.4%), ragu – ragu sebanyak 3 orang (9.1%), tidak setuju sebanyak 3 orang (9.1%), dan sebanyak 2 orang (6.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (39.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memadai.

**Tabel 4.6.**  
**Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik**  
**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	2	6.1	6.1	12.1
	RR	5	15.2	15.2	27.3
	S	12	36.4	36.4	63.6
	SS	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.6. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (36.4%), setuju sebanyak 12 orang (36.4%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (15.2%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6.1%), dan sebanyak 2 orang (6.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan Sangat Setuju sebanyak 12 orang (36.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik

**Tabel 4.7.**  
**Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan**

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	S	16	48.5	48.5	51.5
	SS	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.7. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (48.5%), setuju sebanyak 16 orang (48.5%), dan ragu – ragu sebanyak 1 orang (3%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 16 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan.

**Tabel 4.8.**  
**Keamanan di ruangan kerja dan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik.**

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.1	9.1	9.1
	RR	3	9.1	9.1	18.2
	S	17	51.5	51.5	69.7
	SS	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.6. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (30.3%), setuju sebanyak 17 orang (51.5%),

ragu – ragu sebanyak 3 orang (9.1%), dan sebanyak 3 orang (9.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (51.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Keamanan di ruangan kerja dan lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik.

**Tabel 4.9.**  
**Hubungan kerja antara atasan ke bawahan serta sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik**  
**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.0	3.0	3.0
	RR	6	18.2	18.2	21.2
	S	18	54.5	54.5	75.8
	SS	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (24.2%), setuju sebanyak 18 orang (54.5%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (18.2%), dan sebanyak 1 orang (3%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hubungan kerja antara atasan ke bawahan serta sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik.

## b. Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.10.

**Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan**

## X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	12.1	12.1	12.1
	TS	3	9.1	9.1	21.2
	RR	5	15.2	15.2	36.4
	S	12	36.4	36.4	72.7
	SS	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.10. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (27.3%), setuju sebanyak 12 orang (36.4%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (15.2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (9.1%), dan sebanyak 4 orang (12.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (36.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Adanya sistem pengawasan yang baik antara atasan ke bawahan maupun sesama rekan kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Tabel 4.11.

**Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya**

## X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	12.1	12.1	12.1
	RR	3	9.1	9.1	21.2
	S	13	39.4	39.4	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.11. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 13 orang (39.4%), ragu – ragu sebanyak 3 orang (9.1%), dan sebanyak 4 orang (12.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 13 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa Pimpinan yang disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

**Tabel 4.12.**  
**Kompensasi / balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan**  
**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.0	3.0	3.0
	RR	9	27.3	27.3	30.3
	S	12	36.4	36.4	66.7
	SS	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.12. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (33.3%), setuju sebanyak 12 orang (36.4%), ragu – ragu sebanyak 9 orang (27.3%), dan sebanyak 1 orang (3%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kompensasi / balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

**Tabel 4.13.**  
**Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan ini.**  
**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	2	6.1	6.1	9.1
	RR	6	18.2	18.2	27.3
	S	11	33.3	33.3	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.13. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 11 orang (33.3%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (18.2%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6.1%), dan sebanyak 1 orang (3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan ini.

**Tabel 4.14.**  
**Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.**  
**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	15.2	15.2	15.2
	TS	1	3.0	3.0	18.2
	RR	11	33.3	33.3	51.5
	S	9	27.3	27.3	78.8
	SS	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.14. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (21.2%), setuju sebanyak 9 orang (27.3%), ragu – ragu sebanyak 11 orang (33.3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3%), dan sebanyak 5 orang (15.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 orang (33.3%), jadi dapat disimpulkan responden ragu- ragu bahwa Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.

**Tabel 4.15.**  
**Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.**

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	12.1	12.1	12.1
	RR	3	9.1	9.1	21.2
	S	13	39.4	39.4	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.15. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 13 orang (39.4%), ragu – ragu sebanyak 3 orang (9.1%), dan sebanyak 4 orang (12.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 13 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

**Tabel 4.16.**  
**Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan**  
**kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik**  
**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	2	6.1	6.1	9.1
	RR	6	18.2	18.2	27.3
	S	10	30.3	30.3	57.6
	SS	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.16. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (42.4%), setuju sebanyak 10 orang (30.3%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (18.2%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6.1%), dan sebanyak 1 orang (3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (42.4%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.

**Tabel 4.17.**  
**Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat**  
**mempengaruhi kedisiplinan pegawai.**  
**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	5	15.2	15.2	18.2
	RR	6	18.2	18.2	36.4
	S	12	36.4	36.4	72.7
	SS	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.17. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (27.3%), setuju sebanyak 12 orang (36.4%), ragu

– ragu sebanyak 6 orang (18.2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (15.2%), dan sebanyak 1 orang (3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (36.4%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

**c. Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.18.**  
**Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja**  
**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.1	9.1	9.1
	RR	6	18.2	18.2	27.3
	S	11	33.3	33.3	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.18. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 11 orang (33,3%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (18.2%), dan sebanyak 3 orang (9.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.19.**  
**Saya siap mengembangkan keterampilan saya sekalipun tidak dibiayai oleh perusahaan**

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.1	6.1	6.1
	RR	3	9.1	9.1	15.2
	S	15	45.5	45.5	60.6
	SS	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.19. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (39.4%), setuju sebanyak 15 orang (45.5%), ragu – ragu sebanyak 3 orang (9.1%), dan sebanyak 2 orang (6.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya siap mengembangkan keterampilan saya sekalipun tidak dibiayai oleh perusahaan.

**Tabel 4.20.**  
**Saya selalu membantu rekan kerja saya yang mengalami permasalahan dalam bekerja**

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	12.1	12.1	12.1
	RR	9	27.3	27.3	39.4
	S	10	30.3	30.3	69.7
	SS	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.20. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (30.3%), setuju sebanyak 10 orang (30.3%),

ragu – ragu sebanyak 9 orang (27.3%), dan sebanyak 4 orang (12.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 10 orang (30.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa Saya selalu membantu rekan kerja saya yang mengalami permasalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.21.**  
**Saya termasuk pribadi yang mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar**  
**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.1	6.1	6.1
	RR	4	12.1	12.1	18.2
	S	16	48.5	48.5	66.7
	SS	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.21. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (33.3%), setuju sebanyak 16 orang (48.5%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (12.1%), dan sebanyak 2 orang (6.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya termasuk pribadi yang mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

**Tabel 4.22.**  
**Keramahan dalam bergaul akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja**  
**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	2	6.1	6.1	9.1
	RR	9	27.3	27.3	36.4
	S	11	33.3	33.3	69.7
	SS	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.22. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (30.3%), setuju sebanyak 11 orang (33.3%), ragu – ragu sebanyak 9 orang (27.3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6.1%), dan sebanyak 1 orang (3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (33.3%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Keramahan dalam bergaul akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

**Tabel 4.23.**  
**Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini**  
**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.0	3.0	3.0
	RR	6	18.2	18.2	21.2
	S	14	42.4	42.4	63.6
	SS	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.23. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (36.4%), setuju sebanyak 14 orang (42.4%),

ragu – ragu sebanyak 6 orang (18.2%), dan sebanyak 1 orang (3%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.

**Tabel 4.24.**  
**Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain**  
**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	2	6.1	6.1	9.1
	RR	3	9.1	9.1	18.2
	S	8	24.2	24.2	42.4
	SS	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.24. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (57.6%), setuju sebanyak 8 orang (24.2%), ragu – ragu sebanyak 3 orang (9.1%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6.1%), dan sebanyak 1 orang (3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (57.6%), jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain.

**Tabel 4.25.**  
**Dengan pengetahuan saya, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik**  
**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.1	9.1	9.1
	RR	5	15.2	15.2	24.2
	S	15	45.5	45.5	69.7
	SS	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.25. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (30.3%), setuju sebanyak 15 orang (45.5%), ragu – ragu sebanyak 5 orang (15.2%), dan sebanyak 3 orang (9.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Dengan pengetahuan saya, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### 3. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

#### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid

memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau rhitung dari variabel penelitian dengan nilai rtabel, di mana:

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau rhitung dengan  $r_{kritis}$  jika  $r_{kritis}$  lebih besar dari rtabel. Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari  $r_{kritis}$  adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika rtabel lebih kecil dari 0,3, maka rhitung yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan  $r_{kritis}$ . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	91.6061	211.621	.860	.	.931
x1.2	91.5758	226.439	.395	.	.937
x1.3	91.3939	222.121	.649	.	.934
x1.4	91.7273	212.080	.737	.	.932
x1.5	91.7273	208.142	.881	.	.930

x1.6	91.2424	229.814	.353	.	.938
x1.7	91.6061	214.996	.891	.	.931
x1.8	91.6364	221.864	.736	.	.933
x2.1	92.0606	219.996	.436	.	.938
x2.2	91.5758	217.877	.678	.	.933
x2.3	91.6364	229.739	.319	.	.938
x2.4	91.6364	216.301	.687	.	.933
x2.5	92.2727	221.017	.420	.	.938
x2.6	91.5758	216.939	.712	.	.933
x2.7	91.6061	227.246	.323	.	.939
x2.8	91.9394	215.246	.673	.	.933
y.1	91.6061	214.246	.821	.	.931
y.2	91.4545	222.568	.617	.	.935
y.3	91.8485	226.445	.369	.	.938
y.4	91.5455	225.756	.490	.	.936
y.5	91.8182	224.591	.421	.	.937
y.6	91.5152	217.133	.871	.	.932
y.7	91.3636	222.364	.482	.	.936
y.8	91.6667	214.792	.863	.	.931

*Sumber: peneliti 2021*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.7 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.27.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.941	24

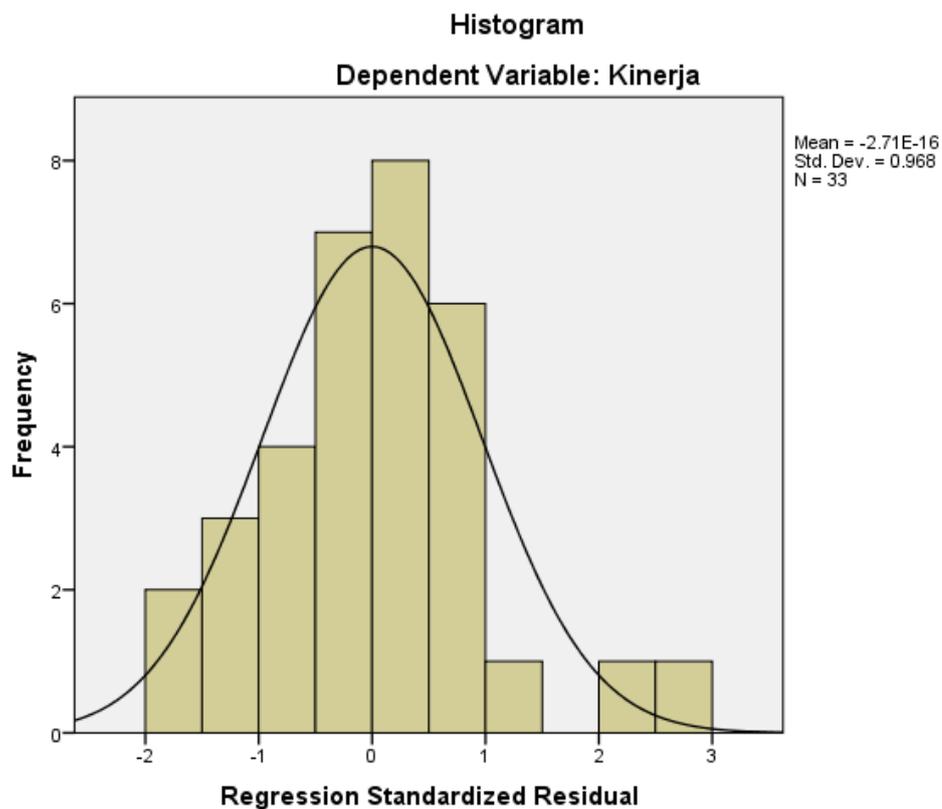
Sumber: peneliti 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,971. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 32 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



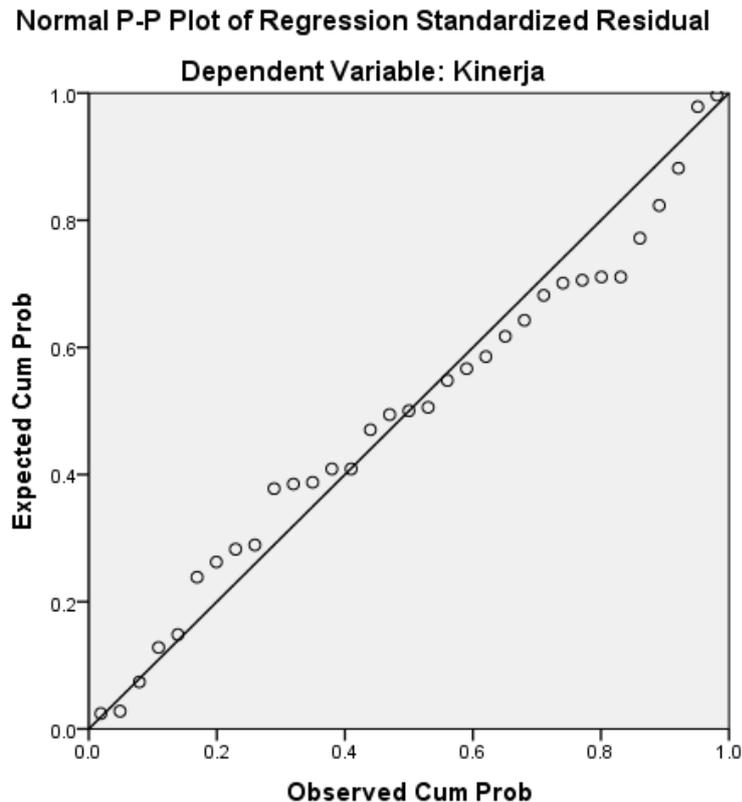
**Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: peneliti 2021*

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng

ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



**Gambar 4.4. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 33 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan *uji Kolmogorov-*

*Sminov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas < 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.28. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20143948
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.101
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: peneliti 2021*

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,158. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang

digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.29.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.445	2.247
	Disiplin	.445	2.247

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: peneliti 2021

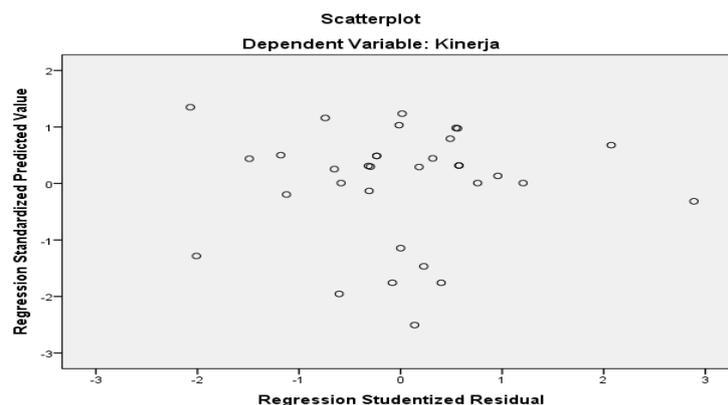
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,445 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2.247 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,445 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2.247 di mana nilai

tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik scatterplot dibawah ini:



**Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**

*Sumber: Peneliti 2021*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 33 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini:

**Tabel 4.30.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.234	2.410	
	Motivasi	.554	.102	.640
	Disiplin	.292	.108	.318

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: peneliti 2021

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja (Y) sebesar 5.234. Nilai regresi dari Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,554, nilai regresi dari Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,292, Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 5.234 + 0,554 X_1 + 0,292 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ). maka Kinerja ( $Y$ ) telah memiliki nilai sebesar 5.234. Artinya tanpa Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, tingkat Kinerja Pegawai telah ada sebesar 5.234.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,554 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga peningkatan terhadap Motivasi kerja akan turut meningkatkan Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,292 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga peningkatan terhadap Disiplin Kerja akan turut meningkatkan Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Motivasi Kerja memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,554, lalu diikuti oleh

variabel bebas Disiplin Kerja (X2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,292, Sehingga dapat disimpulkan Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

## **6. Uji Hipotesis**

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### **a. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $thitung > ttabel$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $thitung < ttabel$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.43 berikut:

**Tabel 4.31.**  
**Hasil Uji-t (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.171	.038
	Motivasi	5.422	.000
	Disiplin	2.699	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 5.422, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.042, maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5.422, lebih besar dari 2.042. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 2) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2.699, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.042, maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2.699, lebih besar dari 2.042. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,011 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut:

**Tabel 4.32.**  
**Hasil Uji-F (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.463	2	339.731	65.719	.000 <sup>b</sup>
	Residual	155.083	30	5.169		
	Total	834.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

*Sumber: peneliti 2021*

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 65.719. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df2$  didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga  $n = 33$

dan  $k = 3$ . Maka:

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 33 - 3 = 30$$

Sehingga  $F_{tabel}$  yang dihasilkan sebesar 3.32.

Dengan diketahui nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 3.32, maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , karena 65.719, lebih besar dari 3.32. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat:

**Tabel 4.33**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902a	.814	.802	2.27364

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,802 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,2% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 80,2\% = 19,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel tidak dibahas seperti Diklat, Gaya Kepemimpinan, dan lain sebagainya.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variable motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara, artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 5.422 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan

bahwa Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat, sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja Pegawai juga akan menurun.

Disini dapat dilihat apabila perusahaan/lembaga memberikan motivasi kerja yang lebih layak dan diterima oleh Pegawai sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Setiap pegawai yang memiliki motivasi kerja yang benar akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut karena pegawai sudah memiliki dorongan yang benar dalam bekerja. Rasa nyaman tersebut menyebabkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Nanda (2014), Larasati & Gilang (2014) dan Wika (2014). Yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t

yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2.699 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat, sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Pegawai juga akan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora, W. A. (2017). disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek-aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi

maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Candra (2018), Matondang (2018), Sariah (2017), Hidayah (2013), Parhusip (2014), Nasution (2010).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan nilai regresi sebesar 0,554 dan signifikan 0,000.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan nilai regresi sebesar 0,292 dan signifikan 0,011.
3. Motivasi kerja, dan Disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 65.719.

#### B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Disarankan agar pimpinan secara berkesinambungan memberi motivasi dan mampu mengendalikan bawahannya, karyawan yang patuh dan taat akan mudah dikontrol dalam ruang lingkup yang ada. Kemudahan dalam mengontrol bisa meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi kerja dan mengadakan kegiatan gathering bersama dan pertemuan rutin

setiap bulan di yakini bisa meningkatkan kinerja di Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pemberian motivasi seperti penambahan gaji dan promosi jabatan akan memicu karyawan akan meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori cukup, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya. Surabaya: Skripsi Penelitian Universitas Negeri Surabaya.
- Anoraga, P. (2009). Manajemen Bisnis Modern. *Jakarta: PT Rineka Cipta.*
- Arikunto, S. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1)*, 165-182.
- Choiriyah, C., & Taslim, T. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga, 8(2)*.
- Edison, E. (2016). dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant, 8(2)*, 58-67.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014 \. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2011). Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda, dan Formula Cetakan Ketiga. *Depok. Fakultas Kesehatan Masyarakat.*
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1)*, 102597.
- Indrawan, M. (2017). The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International, 3(4)*, 25-39.
- Kasmir. 2016.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia.*
- Malayu S.P, Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. In Media.
- Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi industri & organisasi. *Jakarta: Penerbit UI*.
- Miftahun, N. Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Mahmun, M. T. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(3), 1-12.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mukhlis Riyadi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Yogyakarta: Skripsi Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta: Anai Offset.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Relly Ariani Br. Perangin-angin. 2017. Konsistensi, Disiplin, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupateb Karo. Medan: Skripsi Penelitian Universitas Panca Budi.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *Jumant*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M. (2018). Analisis kualitas, desain, dan karakteristik terhadap produk jasa pada Bank BRI Medan. *Jumant*, 7(1), 37-44.

- Susanto, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang). *INOVASI*, 1(1).
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Siagian, S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Setiyoningsih, E. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD. Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Viethzal, Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaann Dan Teori Kepraktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A., & Ramadian, D. (2010). Model simulasi kinerja produksi teh untuk minimisasi work-in-process. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 9(1), 7-12.
- Wirawan, A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*, 88.
- Wibowo, H. (2007). Peningkatan Kemampuan Menyimak Melalui Pemberdayaan Sumber Belajar pada Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Teknologi Pendidikan, (online)*, 9(2).
- Widiaswari, R. R. (2011). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 18-29