



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI
BPPRD KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:
Atika Aulia Syahfitri
NPM: 1715310482

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ATIKA AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310482
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD
KOTA MEDAN.

Medan, Juli 2021

KETUA PROGRAM STUDI

HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., Msc.M

DEKAN



Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn.

PEMBIMBING I

EMI WAKHYUNI, SE. M.Si., CIHCM, CPHCM

PEMBIMBING II

GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M.



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : ATIKA AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310482
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD
KOTA MEDAN**

KETUA

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi. M.Si.

ANGGOTA II

GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M.

**Medan, Juli 2021
ANGGOTA I**

EMI WAKHYUNI, SE. M.Si., CIHCM, CPHCM

ANGGOTA III

DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.

ANGGOTA IV

AHMAD ASWAN WARUWU S.E., M.SM

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atika Aulia Syahfitri
NPM : 1715310482
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Pernyataan ini saya perbuat 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, Juli 2021



(Atika Aulia Syahfitri)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Aulia Syahfitri
NPM : 1715310482
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

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

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

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

an, Juli 2021

(Atika Aulia Syahfitri)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Aulia Syahfitri
NPM : 1715310482
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

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

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

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



Medan, Juli 2021

(Atika Aulia Syahfitri)



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 : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Mei 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310482
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.03
 Nomor Hp : 082246394633
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD KOTA MEDANO

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

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

Medan, 11 Desember 2020

Pemohon,

(Atika Aulia Syahfitri)

Tanggal : 11 desember 2020

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 11 desember 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakyuni, SE., M.Si)

Tanggal : 11 desember 2020

Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 11 desember 2020

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

(Geby Citra Ananda, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310482
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
05 April 2021	Acc sidang	Disetujui	
02 Agustus 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE, M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
NPM : 1715310482
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Geby Citra Ananda, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Desember 2020	Acc seminar proposal	Disetujui	
31 Maret 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
01 Agustus 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 November 2021
Dosen Pembimbing,



Geby Citra Ananda, SE, MM



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 : EMILY WAKHTUNI, SE., M.SI
 Dosen Pembimbing II : GEISY CITRA ANANDA, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310482
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEKAWAI STUDI KASUS UPT DI BPPRD KOTA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11 Desember 2020	Perbaikannya yaitu : - Daftar isi detailkan sampai sub bab. - narasi identifikasi masalah sempurnakan agar terlihat masalahnya yang relevan dengan fenomena dan hasil Pra survey dan pastikan kalimatnya spesifik. - label penelitian terdahulu pisahkan kolom var + dan - - pastikan Bimbingan tidak terlibat - tambahkan minimal 2 jurnal lagi jurnal Internasional. Acc- semprom	 	
13 Desember			

Emili Wakhtuni SE, MSI

Medan, 11 Desember 2020
 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 : EMI WAKHTUNI, SE., M.SI
 Dosen Pembimbing II : GEBY CITRA ANANDA, SE., I.M.M
 Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310482
 Jenjang Pendidikan : Serata satu
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT DI BPPRD KOTA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12 desember	1) Perbaiki nama dan gelar	A	
13 desember	Ace sempro	D	
	Ace sempir	R	

Geby Citra Ananda SE., I.M.M

Medan, 11 Desember 2020
 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 : EMI WAKHYUNI, SE. M.Si., CIHCM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310482
 Bidang Pendidikan : S1 C STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD KOTA MEDAN.

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Maret 2021	<p>Koreksi :</p> <ul style="list-style-type: none"> Tahun diganti menjadi 2021, Gelar saya masih kurang, Hilangkan kata diduga pada hipotesis, Perbaiki jadwal Penelitian di bab III, Pembahasan di bab IV belum dikaitkan dengan hasil pengujian, masalah juga hasil jawaban responden, Kalimat dan saran diperbaiki, Saran harus detail, Relevan dan aplikatif, mulai kalimat saran dengan "Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada... untuk dengan cara" 	<i>[Signature]</i>	
Maret 2021	<p>Koreksi :</p> <p>Kenapa tabel Penelitian terdahulu tidak ada garis kolom dan barisnya?, termasuk tabel-tabel lainnya, Populasi</p>	<i>[Signature]</i>	

Medan, 08 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

[Signature]

Emi wakhuni, SE. M.Si., CIHCM, CPHCM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE. M.Si, CIHCM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : GEBY CITRA ANANDA, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310482
 Jenjang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD KOTA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17/Maret 2021	<p>dan sampel berapa yang benar 65 atau 71?, di bab III 65, di karakteristik responden bab IV ada 71, di tabulasi jawaban responden 65?, biar menyambung di saran dan bab lainnya pendisian tempat penelitian dibuat sama dengan judul UPT VI BPPRD Kota Medan dan dipanjangkan juga singkatannya.</p> <p>ACC sidang :</p>	<p>Handwritten signature</p> <p>Handwritten signature</p>	

Emi wakhyuni, SE. M.Si, CIHCM, CPHCM

Medan, 08 November 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE, M.Si., CIHCM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : GEBY CITRA ANANDA, SE, M.M.
 Nama Mahasiswa : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310482
 Bidang Pendidikan : S1 (STRATA SATU)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD KOTA MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13/Maret 2021	Acc. sidang :	<i>afic</i>	

Doping II

 GEBY. C. A.

Medan, 08 November 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Onny Medatline, SH., M.Kn



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4170/PERP/BP/2021

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

: ATIKA AULIA SYAHFITRI

: 1715310482

Semester : Akhir

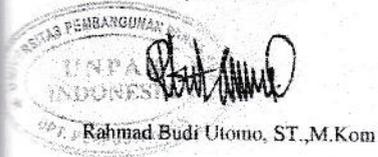
: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 20 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 Mei 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan

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



Prasni Muhatam Kitonga, BA., MSc

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

Upload document: ATIKA AULIA SYAHFITRI_1715310482_MANAJEMEN.docx Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

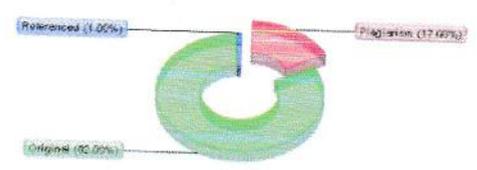
Comparison preset: Rewrite (Default) language

Check type: Internet Check



Detailed (for most body analysis)

Relation chart



Disturbance graph



Total number of plagiarism: 30

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ATIKA AULIA SYAHFITRI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Mei 1999
 Nama Orang Tua : MUHAMMAD MUSA S.SOS
 N. P. M : 1715310482
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082246394633
 Alamat : Jalan flamboyan raya perumahan taman melati indah
 No B2

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI BPPRD KOTA MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan 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.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



ATIKA AULIA SYAHFITRI
 1715310482

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan



Acc Jilid 1
[Signature]
[Signature]

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
DAN KESEMPATAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI STUDI KASUS UPT VI
BPPRDKOTA MEDAN**

Acc Jilid 1
[Signature]
Geb. CA
09/11-21

SKRIPSI

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

Oleh:
Atika Aulia Syahfitri
NPM: 1715310482

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

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 94 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_2) dan kesempatan (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kesempatan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 64.6% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan. Sedangkan sisanya 35.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) Kesempatan (X_3) Dan Motivasi Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is the effect of work discipline, leadership and opportunities on employee motivation in the case study of UPT VI BPPRD Medan City. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 94 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test, it can be seen that one independent variable, namely work discipline (X1), has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y), while it is known that two independent variables, namely leadership (X2) and opportunity (X3). has a positive and significant effect partially on the dependent variable, namely work motivation (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline (X1), leadership (X2) and opportunity (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 64.6% of work motivation can be obtained and explained by work discipline, leadership and opportunity. While the remaining 35.6% is explained by other variables not included in this study

Keywords: Work Discipline (X1), Leadership (X2) Opportunity (X3) And Work Motivation (Y)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat proposal ini.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si. CIHCM. CPHCM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Fakultas Sosial Sains atas ilmu dan dedikasinya dalam mengajar kami untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
7. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
8. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak UPT VI BPPRD Kota Medan.

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

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Juli 2021
Penulis

Atika Aulia Syahfitri
NPM.1715310482

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
F. Keaslian Penelitian.....	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Motivasi.....	10
a. Pengertian Motivasi.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi.....	11
c. Tujuan Motivasi.....	12
d. Jenis-Jenis Motivasi.....	13
e. Indikator Motivasi.....	13
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Jenis Jenis Disiplin Kerja.....	17
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
d. Indikator Disiplin Kerja.....	21
3. Kepemimpinan.....	23
a. Pengertian Kepemimpinan.....	23
b. Dari Faktor Kepemimpinan.....	24
c. Indikator Kepemimpinan.....	25
4. Kesempatan.....	26
a. Pengertian Kesempatan.....	26
b. Manfaat Pengembangan Karir.....	27
c. Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Pengembangan Karir.....	28
d. Indikator Kesempatan Pengembangan Karir.....	29
B. Penelitian Sebelumnya.....	31

C.	Kerangka Konseptual.....	32
1..	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	32
2..	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	33
3..	Hubungan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja	33
4..	Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja	34
D.	Hipotesis.....	35
BAB III.	METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitian.....	37
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
1..	Tempat Penelitian.....	37
2..	Waktu Penelitian.....	37
C.	Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	38
1..	Variabel Penelitian.....	38
2..	Defenisi Operasional.....	38
D.	Populasi, Sampel dan Sumber Data.....	40
1..	Populasi.....	40
2..	Sampel.....	40
3..	Sumber Data.....	40
a..	Data Primer.....	40
b..	Data Sekunder.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
1..	Data Primer.....	41
a..	Angket/ Quisioner.....	41
b..	Wawancara.....	41
c..	Pengamatan.....	41
2..	Data Sekunder.....	41
a..	Dokumentasi.....	41
b..	Buku Pustaka.....	42
c..	Jurnal.....	42
F.	Teknik Analisis Data.....	42
1..	Uji Kualitas Data.....	42
a..	Uji Validitas.....	42
b..	Uji Reabilitas.....	42
2..	Uji Asumsi Klasik.....	43
a..	Uji Normalitas.....	43
b..	Uji Uji Multikolinieritas.....	44
c..	Uji Heterodastisitas.....	44
3..	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	45
a..	Regresi Linier Berganda.....	45
b..	Hipotesis.....	46
c..	Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN	
A.	Gambaran Objek Penelitian.....	48
1..	Sejarah Perusahaan.....	48
2..	Visi dan Misi.....	51
a..	Visi.....	51

b.. Misi.....	51
B..Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dan Tata Kerja	51
1.. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dan Tata Kerja	51
2.. Uraian Tugas Dan Tata Kerja	52
C..Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
1.. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
2.. Berdasarkan Usia.....	53
3.. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
4.. Berdasarkan Masa Kerja.....	54
D. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
1.. Disiplin Kerja	55
2.. Kepemimpinan.....	57
3.. Kesempatan.....	60
4.. Motivasi Kerja.....	62
E.. Pengujian Validitas dan Realibitas.....	64
1.. Uji Validitas.....	64
2.. Uji Realibitas.....	67
F.. Uji Asumsi Klasik.....	68
1.. Uji Normalitas Data.....	69
2.. Uji Multikolinearitas.....	71
3.. Uji Heteroskedastisitas.....	72
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	72
1.. Regresi Linier Berganda.....	72
2.. Uji Hipotesis.....	73
a.. Uji Parsial.....	73
b.. Uji Simultan.....	75
3.. Uji Determinasi.....	76
H. Pembahasan.....	77
1.. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	77
2.. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	78
3.. Pengaruh Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja.....	78
4.. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja.....	79

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B..Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Pra Survey Variabel Motivasi Kerja (Y).....	2
Tabel 1.2	Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1).....	3
Tabel 1.3	Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2).....	4
Tabel 1.4	Pra Survey Variabel Kesempatan (X3).....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Usia.....	53
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4	Masa Kerja.....	54
Tabel 4.5	Indikator Disiplin Waktu (X _{1.1}).....	55
Tabel 4.6	Indikator Disiplin Aturan (X _{1.2}).....	56
Tabel 4.7	Indikator Disiplin Tanggung Jawab (X _{1.3}).....	57
Tabel 4.8	Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X _{2.1}).....	57
Tabel 4.9	Indikator Kemampuan Memotivasi (X _{2.2}).....	58
Tabel 4.10	Indikator Kemampuan Komunikasi (X _{2.3}).....	58
Tabel 4.11	Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X _{2.4}).....	59
Tabel 4.12	Indikator Kesempatan Yang Sama (X _{3.1}).....	60
Tabel 4.13	Indikator Prestasi Tinggi (X _{3.2}).....	60
Tabel 4.14	Indikator Berpendidikan Tinggi (X _{3.3}).....	61
Tabel 4.15	Indikator Pelatihan (X _{3.4}).....	62
Tabel 4.16	Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi (Y _{.1}).....	62
Tabel 4.17	Indikator Kebutuhan Memperluas Pergaulan (Y _{.2}).....	63
Tabel 4.18	Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan (Y _{.3}).....	64
Tabel 4.19	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4.20	Uji Validitas Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.21	Uji Validitas Kesempatan.....	65
Tabel 4.22	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.23	Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.24	Uji Reabilitas Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.25	Uji Reabilitas Kesempatan.....	68
Tabel 4.26	Uji Reabilitas Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.27	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	70
Tabel 4.28	Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.29	Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.30	Uji Parsial.....	74
Tabel 4.31	Uji Simultan.....	75
Tabel 4.32	Uji Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset-aset yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan tersebut. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan sangat baik. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan tersebut. Bagaimanapun majunya teknologi sekarang ini, namun berbagai faktor karyawan tetap harus memegang peran sangat penting bagi keberhasilan tujuan perusahaan tersebut. Karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif dan memiliki kinerja yang sangat bagus. Sebagai pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan hubungan yang sangat baik diantara keduanya.

Motivasi akan sangat berhubungan dengan hal apa yang mampu menjadi pendorong seseorang karyawan untuk melakukan hal tertentu, misalnya dengan bekerja. Namun tidak hanya asal bekerja saja, lebih jauh lagi adalah menunjukkan prestasi terkait pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang sangat baik. Motivasi tidak slalu muncul dari unsur finansial semata, namun bisa berasal dari hal seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya.

Siagian (2011:43) Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek kualitas SDM-nya.

Berbeda dengan sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Penelitian ini mengambil tema motivasi, karena hasil kerja maksimal pegawai dapat di capai dengan salah satu indikasinya apabila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Di samping itu, jarang sekali penelitian mengambil tema motivasi sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, peneliti mengenai motivasi cukup layak dilakukan. Banyak faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, berikut ini hasil observasi yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Motivasi (Y)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai selalu mempunyai motivasi untuk mencapai target pekerjaan	3	30 %	7	70%
2	Apakah pegawai selalu termotivasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya?	7	70%	3	30%
3	Apakah pegawai melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	7	70%	3	30%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan data di atas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 10 orang pegawai honor yang bekerja di Kantor UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan. Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi yang dilakukan atau diterima oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwasannya tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Hasibuan (2012:43) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Faktor faktor disiplin kerja, kepemimpinan, dan kesempatan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berada disitu.

Pegawai seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan di capai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Rivai dan Sagala, (2013:118) disiplin pegawai memerlukan kepemimpinan, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah semua pegawai melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang di tentukan?	3	30%	7	70%
2	Apakah pegawai mengikuti seluruh peraturan yang telah ditetapkan?	8	80%	2	20%
3	Apakah karyawan mengikuti setiap SOP dari Dishub Kota Medan?	6	60%	4	40%

Sumbe : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan di lihat dari obesrvasi yang dilakukan oleh penulis, banyaknya pegawai yang belum mampu mencapai hasil yang baik sesuai dengan target yang diberikan dapat berdampak pada penumpukan tugas yang harus diselesaikan oleh pihak instasi.

Kantor UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan artisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien Kartono (2014:112) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinan?	4	40%	6	60%
2	Apakah pimpinan UPT VI BPPRD Kota Medan bijaksana dalam melakukan setiap pekerjaan yang iya lakukan?	8	80%	2	20%
3	Apakah sering mengevaluasi setiap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya?	7	7%	3	30%

Sumber : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwasannya, Dengan adanya pemimpin yang bijaksana dapat membuat para

bawahannya patuh dan taat akan peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, namun masih banyak pegawai yang belum mengikuti perintah ataupun melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin..

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah kesempatan pengembangan karir. Kesempatan menjadi faktor yang dapat memacu motivasi yang ada pada setiap pegawai, agar para pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Instansi yang tidak dapat memberikan kesempatan pengembangan karir dengan baik maka para pegawainya tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan. Robbins (2013:166) kesempatan adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, kesempatan pengembangan karir sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Peneliti tertarik untuk mengetahui tata cara kesempatan pengembangan karir yang dilakukan oleh UPT VI BPPRD Kota Medan, hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang membuat tinggi rendahnya suatu permasalahan motivasi yang diterima oleh setiap pegawai yang ada di UPT VI BPPRD Kota Medan.

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Kesempatan (X3)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap pegawai menerima kesempatan pengembangan karir yang sama?	8	80%	2	20%
2	Apakah setiap pegawai diberitahukan untuk mengembangkan karir?	8	80%	2	20%
3	Apakah pegawai akan dipastikan untuk naik menjadi PNS?	1	10%	9	70%

Sumber : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan hasil obesrvasi diatas dapat dilihat jika setiap pegawai honor harus mengikuti setiap ujian ataupun tahap jika menginginkan menjadi seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang dimana sudah diatur oleh negara, hal ini tentu berakibat pegawai honor yang sudah bekerja cukup lama belum tentu menjadi seorang PNS.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik satu permasalahan, dan dirangkum sebagai judul penelitian sebagai berikut:
“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai memiliki tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat belum optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan untuk Kantor UPT VI BPPRD Kota Medan.
- 2) Pegawai banyak yang belum mencapai dari hasil target yang ditentukan, sehingga terjadinya punumpukan pekerjaan yang harus di kerjakan oleh Kantor UPT VI BPPRD Kota Medan.
- 3) Pegawai masih banyak yang belum mengikuti ataupun melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya, sehingga hal ini berdampak pula pada kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.
- 4) Pegawai honor harus mengikuti setiap ujian ataupun tahap jika menginginkan menjadi seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang dimana sudah diatur oleh

negara, hal ini tentu berakibat pegawai honor yang sudah bekerja cukup lama belum tentu menjadi seorang PNS.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi hanya pada

- 1) penelitian berfokus pada disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan terhadap motivasi kerja pegawai studi kasus UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan.
- 2) Populasi dan sampel hanya dilakukan pada pegawai yang berstatus honor yang berjumlah 65 pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan?
- 3) Apakah kesempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan?

- 4) Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan motivasi kerja di UPT VI BPPRD Kota Medan.
- b) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan positif dan signifikan motivasi kerja di UPT VI BPPRD Kota Medan
- c) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesempatan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UPT VI BPPRD Kota Medan.
- d) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di UPT VI BPPRD Kota Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pimpinan di UPT VI BPPRD Kota Medan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kesempatan

- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Umi Khasanah (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus UPT VI BPPRD Kota Medan”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

- 1) Variabel penelitian terdahulu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi (X_3) dan Motivasi Kerja (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kesempatan (X_3) dan Motivasi Kerja (Y)
- 2) Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
- 3) Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016:93) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adanya motivasi yang diberikan berpengaruh besar untuk membangkitkan semangat kerja atau dorongan bagi karyawan yang bekerja.

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Siagian, (2016: 136) motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2016:135) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1) Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak kuat bagi pegawai.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan motivasi dalam Hasibuan, (2013:26) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013: 25), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

e. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikehendaki.
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja

- c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan
- a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

Beberapa indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017:166) yakni:

- 1) Tanggung jawab
- Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Seorang karyawan berani bertanggung jawab saat mengambil resiko atau mempunyai rencana untuk meningkatkan kualitas kerja.
- 2) Perencanaan
- Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan. Perencanaan yang dimiliki karyawan memajukan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- 3) Gaji
- Menggambarkan seberapa kerja keras seorang karyawan untuk menunjukkan kegigihan yang dimiliki. Motivasi kerja dilakukan agar

karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keahliannya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2016: 99) menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu:

1) Tanggung jawab :

Keinginan menyelesaikan pekerjaan, merawat peralatan kerja, menguasai pekerjaan dan memperoleh pengakuan atas hasil kerja.

2) Keinginan berprestasi :

Keinginan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, berkompetisi dengan rekan kerja dan bersedia bekerja melebihi waktu yang di tentukan.

3) Minat atas pekerjaan :

Keinginan untuk menikmati, semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut harus menyukai pekerjaan tersebut dan mengerjakannya dengan baik sesuai target.

4) Hubungan kerja:

Keinginan akan hubungan kerja yang harmonis.

5) Perencanaan

Kemampuan karyawan dalam merencanakan sesuatu program untuk memajukan sebuah perusahaan. Perencanaan yang dimiliki karyawan memajukan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, minat atas pekerjaan, keinginan berprestasi dan perencanaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manusia, sebab jika seseorang disiplin dalam pengerjaan yang dilakukan maka hasil yang didapat lebih maksimal lagi. Robbins (2015:46), menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2011:112), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:86), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016:57), disiplin kerja 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 yang tidak tertulis

b. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2011:54), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompot Panas.

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memenuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Hasibuan (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin 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 atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robins (2015:47), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:58), terdapat 4 indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan dalam organisasi.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Hasibuan (2016:66) menyatakan bahwan indikator disiplin adalah:

1) Ketepatan waktu dalam bekerja :

Bekerja tepat waktu, seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai waktunya, dan bekerja secara efisien.

2) Kesadaran dalam bekerja :

Tingkat kehadiran yang baik, kemampuan memenuhi tugas, bertanggung jawab, melaksanakan tugas dengan baik dan kemampuan bekerja sama.

3) Kepatuhan pada peraturan :

Kemauan dalam memenuhi peraturan, taat pada peraturan dan takut pada sanksi yang dibebankan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah sikap seseorang dalam mengatasi setiap permasalahan pada bawahannya di dalam organisasi. Kartono (2014:112) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Rivai (2011:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa– peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan jika kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain untuk mengikuti serta melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pemimpin.

b. Faktor Dari Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga

akan ikut baik, dan begitu sebaliknya. Menurut Thoha (2014:122) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- 1) Faktor disiplin yang dilakukan oleh pegawai
- 2) Faktor lingkungan kerja yang berada didalam perusahaan
- 3) Etos kerja yang dikembangkan oleh pegawai
- 4) Semangat memotivasi pegawai dalam bekerja
- 5) Kinerja konsisten dan sesuai dengan perkerjaan keinginan perusahaan.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:112), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- 3) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

4. Kesempatan

a. Pengertian Kesempatan

Muis (2012:213) mengatakan jika berbicara mengenai karir, maka diperlukan adanya perencanaan karena pada akhirnya maju tidaknya seseorang dalam karirnya tergantung pada yang bersangkutan sendiri, maka perlu terlibat aktif dalam menentukan arah karirnya. Glueck dalam Muis (2012:214) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan terstruktur yang direncanakan oleh suatu organisasi kepada anggota-anggotanya dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan arah dan kemajuan karirnya.

Robbins (2013:166) kesempatan adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Dessler (2014:73) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesempatan untuk bertumbuh, yaitu meningkatkan keterampilan, mendapatkan keberhasilan dan pemenuhan kerja melalui serangkaian peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi ditempat dimana mereka bekerja

b. Manfaat Pengembangan Karir

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai & Sagala (2012:156) bahwa kesempatan karir yang dirancang secara baik akan membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir setiap pegawai dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan perusahaan. Menurut Ardana, dkk (2012:32), pengembangan karir memiliki dua manfaat utama, yaitu:

- 1) Meningkatkan kemampuan pegawai.

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan latihan, akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2) Meningkatkan suplai pegawai yang berkemampuan.

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016:38) berpendapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan pengembangan karir seseorang, sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3) Mentors dan sponsor

Mentor adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.

5) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

d. Indikator Kesempatan Pengembangan Karir

Menurut Haryani dalam Robbins (2013:326) kesempatan pengembangan karir memiliki 4 indikator, yaitu:

- 1) Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir
- 2) Pegawai yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan pengembangan karir yang lebih besar.
- 3) Pegawai yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir lebih besar.

4) Segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang pengembangan karir pegawai.

Menurut Siagian (2012:34) indikator pengembangan karir yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan dalam pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Kepedulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu kepedulian itu adalah memberi umpan balik pada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang bagaimana peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan, kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4) Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan

Meski secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilanyang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai masalah pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apa bila ia mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dede Rezky Nurleli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Hotel Guntur Bandung	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
2	Umi Khasanah (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Komunikasi (X3)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
3	Widya Futriani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y) Motivasi Kerja (Z)	Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif dan signifikan sedangkan motivasi kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Arif Triyanto (2014)	Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen	Kompetensi (X1) Penghargaan (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kompetensi dan penghargaan berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
5	Sumardianti (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja

6	Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend (2015)	<i>Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)</i>	<i>Work Discipline (X1) Work Motivation (X2) Job Satisfaction (X3)</i>	<i>Employee Organizational Commitment (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>work discipline, work motivation</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>employee organizational commitment</i>
7	Rezkiawan Tantawi, Armanu & Sudjatno (2016)	<i>The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools</i>	<i>Job Motivation (X1) Job Satisfaction (X2)</i>	<i>Performance (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>Job Motivation</i> , dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>Performance The Teacher's</i>
8	I Ketut R Sudiarditha, Supriyanto & Mardi Mardi (2017)	<i>The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha</i>	<i>Recruitment (X1) Selection (X2) Motivation (X3)</i>	<i>Performance (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>Recruitment, Selection And Motivation</i> berpengaruh dan positif Terhadap <i>Performance</i>
9	(Ahmadi & Sajjad, 2019)	<i>The role of sensitivity to reward and punishment and moral disengagement in the prediction of craving among people with substance dependency.</i>	<i>Reward Sensitivity (X1) Punishment (X2)</i>	<i>Moral Disengagement (Y)</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>The Pearson correlation results showed that craving is correlated with sensitivity to reward and punishment.</i>
10	(Brewer & Walker, 2012)	<i>Personnel constraints in public organizations: The impact of reward and punishment on organizational performance.</i>	<i>Remove Manager (X1) Reward Manager (X2)</i>	<i>Performance (Y)</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>Statistical results from multiple regression analyses indicate that "difficult in removing poor managers" is harmful to organizational performance, but "difficult in rewarding good managers" has no effect.</i>

Sumber: Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari motivasi kerja, sebab jika pegawai atau karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentu ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun jika bawahan tidak memiliki motivasi yang cukup maka tidak akan adanya motivasi dalam pemikiran mereka, hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2013:65) yang menyatakan jika seorang bisa meningkatkan tingkat disiplinnya maka secara tidak langsung ataupun langsung dapat mempengaruhi sifat dan sikap dalam bekerja, sehingga motivasi dan semangat akan terus meningkat seiring semakin disiplinnya pekerjaan yang mereka kerjakan.

2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan adalah dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan cara memberikan arahan, perintah maupun contoh pekerjaan sehingga bawahan dapat mengikuti keinginan dari pemimpin dan pemimpin harus mampu memberikan suntikan motivasi maupun semangat kerja, hal ini sejajar dengan pemikiran dari Hasibuan (2013:69) yang mengatakan kepemimpinan adalah suatu daya upaya yang dilakukan dengan cara memberikan contoh dan arahan kepada setiap pegawai ataupun karyawan ataupun bawahannya sehingga dapat memotivasi seluruh bawahannya.

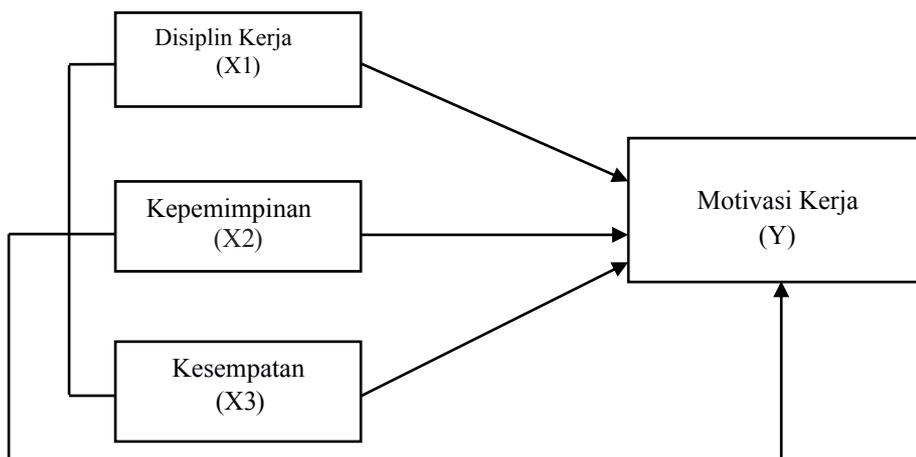
3. Hubungan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja

Kesempatan merupakan faktor penting didalam motivasi, hal ini mengingatkan jika seorang pegawai ingin mendapatkan promosi jabatan sehingga hal ini

dapat menimbulkan kesan tentang semangat dan motivasi kerja, hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikatakan oleh Robbins (2013:61), pegawai maupun bawahan akan termotivasi bila mereka mendapatkan bonus, gaji tambahan maupun promosi jabatan. hal ini mengingat sifat dan sikap adalah hal yang harus dijaga oleh setiap pegawai.

4. Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kesempatan merupakan faktor penting didalam motivasi kerja, hal ini dapat dilihat jika seorang pegawai memiliki pemimpin yang baik dan ramah, tingkat disiplinnya tinggi dan dihargai oleh perusahaan maupun instansi maka akan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, hal ini sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2013:23) motivasi pegawai akan tercipta jika memiliki pemimpin yang paham dengan keinginan mereka, memiliki tingkat disiplin yang tinggi, di janjikan dengan pemberian bonus dan kenaikan pangkat atau bisa juga kenaikan gaji.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan.
- 3) Kesempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan.
- 4) Disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Manullang dan Pakpahan, (2014:54) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Padang Bulan Selayang II, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20131 yang berada di Kantor UPT VI BPPRD Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Maret 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun													
		Mar 2021			Apr 2021			Mei 2021			Jun 2021			Jul 2021	
1.	Riset Awal	■	■	■											
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■								
3.	Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■					
4.	Seminar Proposal							■	■	■					
5.	Pengolahan Data										■	■	■		
6.	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■
7.	Bimbingan Skripsi													■	■
8.	Sidang Meja Hijau													■	■

Sumber: Rencana Penelitian, 2021

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), variabel bebas kedua yaitu: Kepemimpinan (X_2), variabel bebas ketiga: Kesempatan (X_3), yaitu variabel terikat yaitu: Motivasi Kerja Pegawai (Y).

b. Definisi Operasional

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja	Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Robins (2015)	1. Disiplin Waktu. 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab Robins (2015)	1. Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja 2. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. 3. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar Robins (2015)	Likert
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kartono (2014)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kartono (2014)	1. Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat 2. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya 3. Kecakapan atau kesanggupan	Likert

			<p>penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.</p> <p>4. Keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan Kartono (2014)</p>	
Kesempatan	<p>Pengembangan karir adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.</p> <p>Robbins (2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir 2. Pegawai yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan pengembangan karir yang lebih besar 3. Pegawai yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir lebih besar 4. Segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang pengembangan karir pegawai Robbins (2013) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir. 2. Pegawai yang memiliki prestasi tinggi memiliki kesempatan pengembangan karir yang lebih besar 3. Pegawai yang berpendidikan tinggi memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir lebih besar 4. Segala bentuk pelatihan yang diberikan dapat menunjang pengembangan karir pegawai Robbins (2013) 	Likert
Motivasi Kerja Pegawai	<p>Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan 3. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan Wibowo (2011) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hail pekerjaan yang dikejakan 2. Kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan diarea yang dibutuhkan. 3. Kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu 	Likert

	pekerjaannya. Wibowo (2011)		pekerjaan. Wibowo (2011)	
--	--------------------------------	--	-----------------------------	--

Sumber : Penulis 2021

D. Populasi, Sampel dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. Populasi penelitian ini adalah Berdasarkan pada Pegawai Honnor yang bekerja di Kantor UPT VI BPPRD Kota Medan ada 65 Pegawai.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sampel secara *non probability sampling convenience* atau sampel jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu seluruh honor yang bekerja di UPT VI BPPRD Kota Medan yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

b. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

c. Pengamatan

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Data Sekunder

a. Dokumentasi

Aktivitas mengumpulkan dan menyebarkan berbagai jenis dokumen tentang semua lapangan pekerjaan manusia.

b. Buku Pustaka

Sebuah konsep mengenai sarana dan himpunan pengetahuan untuk praktik-praktik berpengetahuan.

c. Jurnal

Merupakan tulisan khusus yang memuat artikel suatu bidang ilmu tertentu. Jurnal juga merupakan tulisan yang dikeluarkan oleh seorang yang berkompeten di bidangnya dan diterbitkan oleh Suatu instansi (Lembaga)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan

dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_3 = Kesempatan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Pada Awalnya Dinas Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan adalah suatu sub bagian pada bagian keuangan yang mengelola bidang penerimaan dan pendapatan daerah. Pada sub bagian ini tidak terdapat lagi sub seksi, karena pada saat itu wajib pajak atau wajib retribusi yang berdomisili di daerah Kota Medan belum begitu banyak.

Mempertimbangkan perkembangan pembangunan dan laju pertumbuhan penduduk di Kota Medan melalui peraturan daerah sub bagian keuangan tersebut dirubah menjadi bagian pendapatan. Pada bagian pendapatan maka dibentuklah beberapa seksi yang mengelola penerimaan pajak dan retribusi yang merupakan kewajiban para wajib pajak atau wajib retribusi dalam Kota Medan yang terdiri dari 21 kecamatan, diantaranya Kecamatan Medan Tuntungan, Medan Johor, Medan Amplas, Medan Denai, Medan Tembung, Medan Kota, Medan Area, Medan Baru, Medan Polonia, Medan Maimun, Medan Selayang, Medan Barat, Medan Belawan, Medan Deli, Medan Helvetia, Medan Labuhan, Medan Marelan, Medan Perjuangan, Medan Petisah, Medan Sunggal, Medan Timur. Sehubungan dengan intruksi Menteri Dalam Negeri KPUD No.7/12/41-10 tentang penyeragaman struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah diseluruh Indonesia, maka pemerintah Daerah Kota Medan berdasarkan PERDA no.12 Tahun 1978 menyesuaikan atau membentuk sruktur organisasi Dinas Pendapatan yang baru.

Didalam struktur organisasi yang baru ini dibentuklah seksi-seksi administrasi Dinas Pendapatan serta bagian tata usaha yang membawahi 3 (tiga) Kepala sub bagian yang merupakan sub Sektor perpajakan, Retribusi Daerah, dan Pendapatan Daerah lainnya yang merupakan kontribusi yang cukup penting bagi pemerintahan daerah dalam mendukung serta memelihara hasil-hasil pembangunan dari peningkatan pendapatan daerah.

Bagian Tata Usaha terdiri dari 3 Kepala Sub Bagian. Peningkatan penerimaan pendapatan daerah melalui Sub Sektor Perpajakan, Retribusi Daerah, Pendapatan Daerah lainnya serta peningkatan pemungutan Pajak Hiburan yang merupakan kontribusi yang cukup penting bagi Pemerintah Daerah. Meningkatnya pendapatan daerah hendaknya tidak hanya ditempuh dengan cara kebijaksanaan menaikkan tarif saja, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki atau menyempurnakan administrasi, sistem dan prosedur serta organisasi dari Dinas Pendapatan Kota yang ada sekarang. Namun pada kondisi sekarang ini, dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan penyempurnaan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA). Seiring dengan tuntutan gerak pembangunan yang sedang berjalan terutama dari pola pendekatan yang selama ini dilakukan secara sektoral perlu dirubah secara fungsional dan disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah yang paling akhir dibidang perpajakan, maka penyempurnaan telah dilaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga akhirnya Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA) berhasil disusun. Adapun penyempurnaan dimaksud dituangkan dalam:

- a) Keputusan Menteri Dalam Negeri No.973/442 Tahun 1988 pada tanggal 26 Mei 1988, tentang sistem prosedur perpajakan, retribusi daerah, dan pendapatan daerah lainnya serta pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan.
- b) Instruksi Menteri Dalam Negeri No.10 tanggal 26 Mei 1988, tentang pelaksanaan keputusan Menteri Dalam Negeri No.973/442 Tahun 1988.
- c) Surat Menteri Dalam Negeri No.23 Tahun 1989 tanggal 26 Mei 1988, tentang organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Kota Medan. Pendapatan Daerah Kota Medan atau Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA) yang dilaksanakan bertahap dan penyempurnaannya sebagai tahap awal untuk Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan secara efektif.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No. 061/1861/PUOD, tanggal 2 Mei 1988, instruktur Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.188.342/790/SK/1991, tentang pelaksanaan PERDA No.16 Tahun 1991 tentang

- a) Pendataan, validasi, inventarisasi objek pajak daerah, khususnya untuk jenis PBB dan objek pajak daerah lainnya yang ditetapkan
- b) Sosialisasi dan Penyuluhan pajak daerah
- c) Kunjungan ke subyek pajak daerah (PBB) agar wajib pajak membayar kewajiban perpajakan daerah kepada bank bank pelayanan yang ditetapkan
- d) Membantu penyelenggaraan fungsi fungsi administrasi pajak daerah
- e) Melaksanakan tugas tugas lain, yang diperintahkan oleh pimpinan tempat bekerja sesuai ketentuan perundang undangan yang berlaku

2. Visi dan Misi

a. Visi

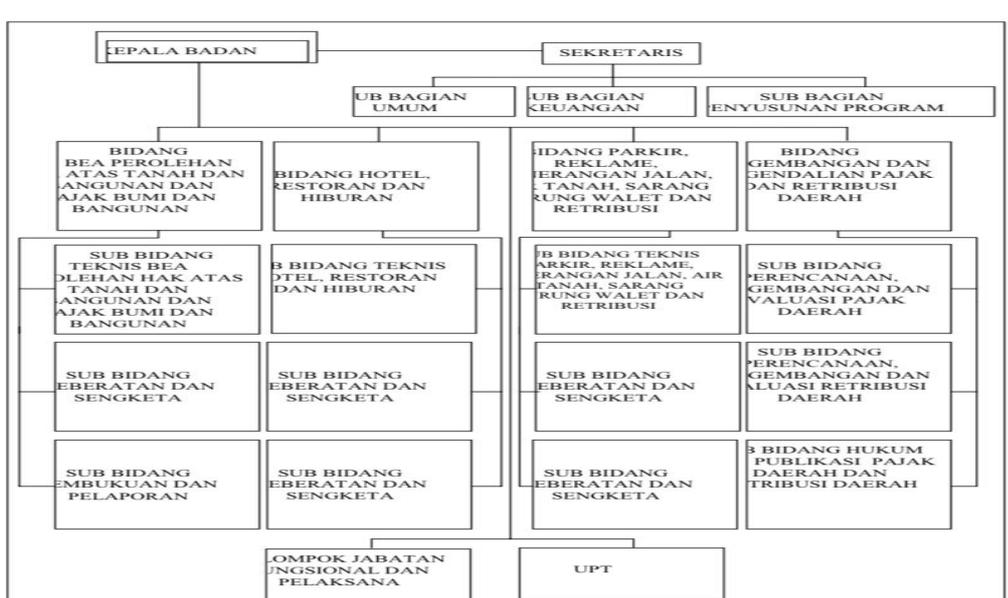
“Merwujudnya pendapatan daerah sebagai andalan pembiayaan pembangunan daerah”.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap sumber dan pengelolaan pendapatan daerah.
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana dinas.
- 3) Intensifikasi dan ekstensifikasi subjek dan obyek pendapatan daerah.
- 4) Meningkatkan penegakan hukum.
- 5) Meningkatkan kesadaran wajib pajak terhadap kewajibannya dalam membayar pajak daerah.

B. Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Dinas Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Sumber: Dinas Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan 2021

2. Pembagian Tugas

- a) Mendata menvalidasi, menginventarisasi, Obyek/subyek pajak daerah khususnya jenis PBB dan objek pajak daerah lainnya sebagaimana yang ditugaskan
- b) Melakukan Penyuluhan dan sosialisasi pajak daerah, secara berkelanjutan
- c) Menyelenggarakan fungsi administrasi perpajakan sebagaimana yang ditugaskan
- d) Melaksanakan tugas tugas lain yang diperintahkan pimpinan
- e) Membantu melakukan pendataan (Inventarisasi validasi penilaian) obyek PBB di wilayah tugas upt
- f) Membantu melakukan penyerahan SPPT PBB tahun berjalan nya di wilayah tugas UPT buku 123
- g) Membantu melakukan Penyuluhan, sosialisasi terhadap wajib pajak PBB secara rutin dan pekan Panutan PBB di wilayah tugas UPT bersama lurah dan kepala lingkungan agar wajib pajak melakukan pembayaran tepat waktu
- h) Membantu melaksanakan operasi sisir PBB sebelum atau sesudah jatuh tempo di wilayah UPT
- i) Membantu menyampaikan surat himbauan kepada wajib pajak, menyampaikan surat panggilan atau (SP) pada wajib pajak daerah meliputi restoran, hotel ,dan hiburan di wilayah UPT
- j) Membantu menyampaikan surat peringatan I pajak PBB
- k) Membantu menyampaikan surat peringatan II pajak PBB

- l) Membantu menyampaikan surat Tunggakan pajak daerah dari BPPRD atau bidang bidang terkait untuk diberikan kepada wajib pajak berupa Tunggakan restoran, hotel dan hiburan

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	40	78,9	78,9	78,9
Perempuan	15	21,1	21,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 40 orang dan jumlah perempuan sebanyak 15 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan responden berdasarkan usia sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	1	1,5	1,5	1.5
21-30 Tahun	31	47,7	47,7	49.2
31-40 Tahun	22	33,8	33,8	83.1
41-50 Tahun	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 31 responden, kemudian

dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 22, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 11, dan dengan responden yg berusia < 20 tahun paling sedikit dengan jumlah 1 responden saja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	33	50,8	50,8	50,8
D3	14	21,5	21,5	72,3
S1	18	27,7	27,7	100,0
S3	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 responden, responden yg berpendidikan S1 sebanyak 18 orang dan terakhir responden yg berpendidikan D3 sebanyak 14 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut disajikan responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	1	1,5	1,5	1,5
5-10 Tahun	14	21,5	21,5	23,0
11-15 Tahun	41	63,1	63,1	86,1
>15 Tahun	9	13,8	13,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah 11-15 tahun sebanyak 41 orang, 5-10 tahun sebanyak 14 orang, >15 tahun sebanyak 9 orang, dan yang paling sedikit <5 tahun sebanyak 1 orang.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, dan kesempatan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 65 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu disiplin waktu, disiplin aturan dan disiplin tanggung jawab.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Waktu ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan		Pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan		Pegawai datang ketempat area pekerjaanya sesuai dengan jadwalnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setujju	1	1,5	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	22	33,8	14	21,5	16	24,6
Setuju	31	47,7	41	63,1	30	46,2
Sangat Setuju	11	16,9	9	13,8	19	29,2
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8000		3,8923		4,0462	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.80.

- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89.
- c) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai datang ketempat area pekerjajanya sesuai dengan jadwalnya, sebanyak 30 responden (46.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Aturan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai taat dengan peraturan yang ada didalam instansi		Pegawai mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	12	18,5	19	29,2
Setuju	22	33,8	30	46,2
Sangat Setuju	31	47,7	16	24,6
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,2923		3,9538	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai taat dengan peraturan yang ada didalam instansi, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,29.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan, sebanyak 30 responden (46.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.95.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Tanggung Jawab (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		
	Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing	Pegawai bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya	Pemimpin bertanggung jawab dengan seluruh kegiatan dari bawahannya

	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5	1	1,5
Ragu-ragu	13	20,0	25	38,5	21	32,3
Setuju	41	63,1	28	43,1	31	47,7
Sangat Setuju	10	15,4	11	16,9	12	18,5
Total	65	100,0	65	100,0	65	100,0
Mean	3,9231		3,7538		3,8308	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.92.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya, sebanyak 28 responden (43.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.75.
- c) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin bertanggung jawab dengan seluruh kegiatan dari bawahannya, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83.

2. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pegawai dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	18	27,7	14	21,5
Setuju	35	53,8	33	50,8
Sangat Setuju	11	16,9	18	27,7
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8615		4,0615	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 35 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.86.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada, sebanyak 33 responden (50.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya		Pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	17	26,2	12	18,5
Setuju	30	46,2	33	50,8
Sangat Setuju	18	27,7	20	30,8
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0154		4,1231	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya, sebanyak 30 responden (46.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,01.

- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya, sebanyak 33 responden (50.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,12.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya		Pemimpin mampu berbicara di depan umum	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	14	21,5	11	16,9
Setuju	33	50,8	34	52,3
Sangat Setuju	18	27,7	20	30,8
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0615		4,1385	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya, sebanyak 33 responden (50.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin mampu berbicara di depan umum, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.13.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memantau setiap anggota yang ada dilapangan		Karyawan memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	16	24,6	16	24,6
Setuju	31	47,7	35	53,8
Sangat Setuju	18	27,7	14	21,5
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0308		3,9692	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.03.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya, sebanyak 35 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.96.

3. Kesempatan

Variabel kesempatan (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) inditator yaitu kesempatan yang sama, prestasi tinggi, berpendidikan tinggi dan pelatihan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Yang Sama ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jenjang yang lebih tinggi		Pegawai memiliki kesempatan untuk jadi PNS	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	15	23,1	11	16,9
Setuju	34	52,3	34	52,3
Sangat Setuju	16	24,6	17	26,2
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0154		4,0000	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jenjang yang lebih tinggi, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,01.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai memiliki kesempatan untuk jadi PNS, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Tinggi (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki prestasi tinggi dapat menjadi PNS		Pegawai yang memiliki prestasi dibidang tertentu mendapat tempat untuk langsung jadi PNS	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Ragu-ragu	17	26,2	19	29,2
Setuju	32	49,2	33	50,8
Sangat Setuju	16	24,6	12	18,5
Total	65	100,0	65	100,0
<i>Mean</i>	3,9846		3,8615	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai memiliki prestasi tinggi dapat menjadi PNS, sebanyak 32 responden (49.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.98.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai yang memiliki prestasi dibidang tertentu mendapat tempat untuk langsung jadi PNS, sebanyak 33 responden (50.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.86.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berpendidikan Tinggi (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai berkesempatan naik pangkat jika memiliki pendidikan yang tinggi		Pegawai yang memiliki titel sarja berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Ragu-ragu	12	18,5	18	27,7
Setuju	29	44,6	34	52,3
Sangat Setuju	24	36,9	12	18,5
Total	65	100,0	65	100,0
<i>Mean</i>	4,1846		3,8769	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai berkesempatan naik pangkat jika memiliki pendidikan yang tinggi, sebanyak 29 responden (44.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai yang memiliki titel sarjana berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.87.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelatihan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kesempatan untuk naik jabatan		Pegawai yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	22	33,8	14	21,5
Setuju	31	47,7	37	56,9
Sangat Setuju	11	16,9	14	21,5
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,8000		4,0000	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kesempatan untuk naik jabatan, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.80.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan, sebanyak 37 responden (56.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.00.

4. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk

menguasai sesuatu pekerjaan. Berikut ini disajikan beberapa hasil penilaian responden:

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya		Pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	4	6,2
Ragu-ragu	9	13,8	5	7,7
Setuju	38	58,5	38	58,5
Sangat Setuju	18	27,7	18	27,7
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,1385		4,0769	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya, sebanyak 38 responden (58.5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.13.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya, sebanyak 38 responden (58.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 34.07.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Memperluas Pergaulan (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai senang bergaul dengan teman temannya		Pegawai ingin mendapatkan relasi sebanyak-banyaknya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Sangat Setuju	-	-	1	1,5
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	9	13,8	10	15,4
Setuju	41	63,1	35	53,8
Sangat Setuju	15	23,1	16	24,6
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	4,0923		3,9538	

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai senang bergaul dengan teman temannya, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,09.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya, sebanyak 35 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya		Pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Sangat Setuju	1	1,5	-	-
Tidak Setuju	3	4,6	-	-
Ragu-ragu	19	29,2	9	13,8
Setuju	31	47,7	38	58,5
Sangat Setuju	11	16,9	18	27,7
Total	65	100,0	65	100,0
Mean	3,7385		4,1385	

Sumber : Sumber: SPSS 22.0 (2021)

- a) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.73.
- b) Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat dilihat bahwa item pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada, sebanyak 38 responden (58.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 4.19. Uji Validitas Disiplin Kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27,6923	10,123	,784	,750
X1.2	27,6000	11,275	,612	,780
X1.3	27,4462	11,751	,399	,809
X1.4	27,2000	11,694	,389	,811
X1.5	27,5385	12,127	,320	,820
X1.6	27,5692	11,374	,581	,784
X1.7	27,7385	10,259	,727	,759
X1.8	27,6615	11,446	,463	,800

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid atau sah.

**Tabel 4.20. Uji Validitas Kepemimpinan
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,4000	10,306	,315	,772
X2.2	28,2000	9,787	,441	,751
X2.3	28,2462	9,845	,396	,759
X2.4	28,1385	9,590	,499	,741
X2.5	28,2000	9,162	,602	,723
X2.6	28,1231	9,203	,619	,721

X2.7	28,2308	9,493	,491	,742
X2.8	28,2923	9,960	,417	,755

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kepemimpinan (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid

**Tabel 4.21. Uji Validitas Kesempatan
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27,7077	13,366	,751	,845
X3.2	27,7231	13,266	,657	,855
X3.3	27,7385	14,571	,472	,874
X3.4	27,8615	13,559	,671	,853
X3.5	27,5385	13,596	,662	,854
X3.6	27,8462	13,663	,658	,855
X3.7	27,9231	14,541	,464	,875
X3.8	27,7231	13,641	,736	,847

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kesempatan (X3), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.22. Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20,0000	7,219	,752	,760
Y.2	20,0615	6,684	,721	,758
Y.3	20,0462	8,295	,437	,818
Y.4	20,1846	6,840	,583	,793
Y.5	20,4000	7,713	,368	,844
Y.6	20,0000	7,219	,752	,760

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu . Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23.
Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	8

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Tabel 4.23. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,812 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24.
Uji Reabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	8

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,771 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25.
Uji Reabilitas Kesempatan

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	8

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Tabel 4.25. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,873 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kesempatan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26.
Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	6

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

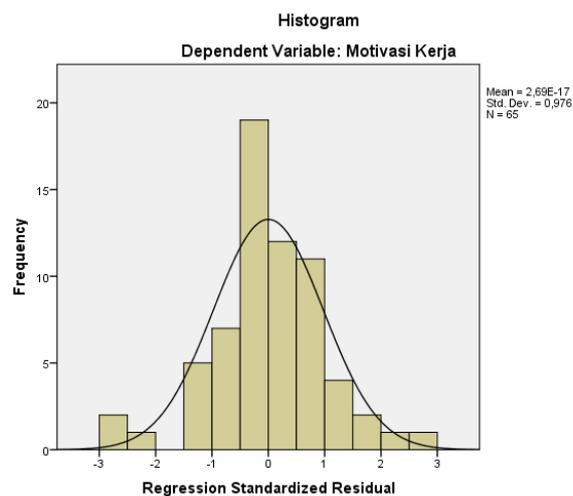
Dari Tabel 4.26. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,819 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

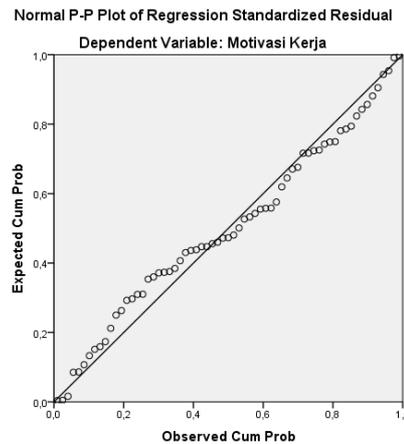


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram

memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), kesempatan (X3) dan motivasi kerja (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel. 4.27.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,1846154
	Std. Deviation	3,96744342
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,047
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.28. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,340	4,062	,084	,934		
	Disiplin Kerja	,588	,116	5,061	,000	,732	1,366
	Kepemimpinan	,161	,126	1,273	,208	,727	1,375
	Kesempatan	,509	,101	5,031	,000	,782	1,278

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

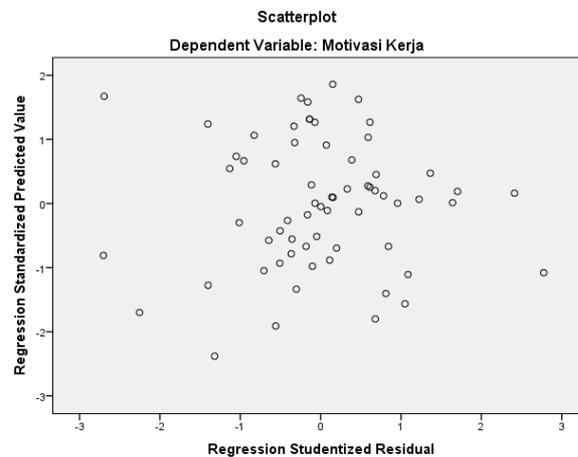
Pada tabel 4.28 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,732 dan nilai VIF = 1,366
- 2) Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,727 dan nilai VIF = 1.375.
- 3) Variabel kesempatan (Y) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,782 dan nilai VIF = 1,278.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: SPSS 22.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan 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 sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 4.29.
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,340	4,062	,084	,934		
	Disiplin Kerja	,588	,116	5,061	,000	,732	1,366
	Kepemimpinan	,161	,126	1,273	,208	,727	1,375
	Kesempatan	,509	,101	5,031	,000	,782	1,278

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.340 + 0.588 X_1 + 0.161 X_2 + 0.509 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.340.
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.588 atau 58.8%.
- 3) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja belian akan meningkat sebesar 0.161 atau 16.1%.
- 4) Jika terjadi peningkatan kesempatan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.509 atau 50.9%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 4.30. Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,340	4,062	,084	,934		
	Disiplin Kerja	,588	,116	5,061	,000	,732	1,366
	Kepemimpinan	,161	,126	1,273	,208	,727	1,375
	Kesempatan	,509	,101	5,031	,000	,782	1,278

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.30 dapat dijelaskan nilai persamaan dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai = 5,061 pada signifikan = 0.00.
- 2) Variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien nilai = 1.273 pada signifikan = 0.208.
- 3) Variabel kesempatan mempunyai nilai koefisien nilai = 5,031 pada signifikan = 0.00

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 65$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien = 1.667 pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 5,061 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

- 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel kepemimpinan menunjukkan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $< 1.273 < 1.666$ pada signifikan $0.208 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

3) Pengaruh kesempatan terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel kesempatan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 5,031 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.31. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1007,399	3	335,800	37,082	,000^b
	Residual	552,386	61	9,056		
	Total	1559,785	64			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesempatan, Displin Kerja, Kepemimpinan

Dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada = 25,878 pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada

penelitian ini sebanyak $n = 65$ responden dimana $df(1) = n - k = 65 - 4 = 61$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $= 2.77$ pada signifikan 0.05 .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 37,082 > 2.77$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan) untuk menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.31. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,628	3,00924

a. Predictors: (Constant), Kesempatan, Displin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,646 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64.6% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan. Sedangkan sisanya $100\% - 64.6\% = 35.4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, hukuman, etos kerja dan lain-lain.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel disiplin kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 5,061 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Kuisioner pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.89. dan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing, sebanyak 41 responden (63.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.92. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,558, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar (55.8) satuan.

Robbins (2015) menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam pegawai yang mana masih adanya pegawai yang datang dan pulang yang belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel kepemimpinan menunjukkan tidak positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $< 1.273 < 1.666$ pada signifikansi $0.208 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak. Kuisisioner pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 35 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.86. dan pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya, sebanyak 35 responden (53.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.96. Besarnya pengaruh dari kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,161, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 16.1 (satuan).

Kartono (2014) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, yang dimana jika dilihat dari pemimpin masih belum mampu memberikan ketegasan kepada bawahannya, sehingga menyebabkan belum patuhnya pegawai pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi serta pimpinan yang ada di instansi belum maksimal dalam memotivasi bawahannya sehingga membuat bawahannya tidak termotivasi dalam bekerja.

3. Pengaruh Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel kesempatan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai

koefisien $> 5,031 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diteima. Kuisisioner pegawai yang memiliki titel sarjana berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.87. dan pegawai yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan, sebanyak 37 responden (56.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.00. Besarnya pengaruh dari kesempatan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,509, yang berarti setiap ada kesempatan (X_3), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 50.9 satuan.

Robbin (2016) kesempatan karir adalah sesuatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, dengan pegawai yang memiliki titel sarjana berpeluang untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi dari sebelumnya dan pegawai yang telah melewati tahap pelatihan dapat naik jabatan ke jenjang karir yang lebih tinggi lagi

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kesempatan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja. Variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 37,082 > 2.77$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

Maka hipotesis (H₄) sebelumnya diterima. Kuisisioner pegawai senang bergaul dengan teman temannya, sebanyak 41 responden (63.1%) dan pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada, sebanyak 38 responden (58.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13. Berdasarkan nilai jika disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 37,082 > 2.77$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya, pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya dan pegawai senang bergaul dengan teman temannya..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $> 5,061 > 1.666$ pada signifikansi $0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,558, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar (55.8) satuan.
- 2) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika kepemimpinan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 0.273 < 1.666$ pada signifikansi $0.208 > 0.05$). Besarnya pengaruh dari kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,161, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 16.1 (satuan).
- 3) Variabel kesempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika kesempatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 5,031 > 1.666$ pada signifikansi $0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari kesempatan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,509, yang berarti setiap

ada kesempatan (X_3), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 50.9 satuan.

- 4) Variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika disiplin kerja, kepemimpinan dan kesempatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $> 37,082 > 2.77$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang dilakukan, disarankan kepada pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan untuk pegawai diharapkan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing dan pegawai diharapkan harus lebih bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya masing-masing sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Serta memberikan sanksi surat peringatan, baik peringatan satu atau dua bagi setiap pegawai yang yang melanggar aturan bahkan jika itu sudah pegawai negeri.
- 2) Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang dilakukan, disarankan kepada pimpinan UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan terkait memberikan

pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat sehingga dapat membantu bawahannya dalam bekerja, pemimpin harus memantau setiap anggota yang ada dilapangan sehingga tidak ada karyawan yang bermalas-malasan dilapangan, serta pemimpin memberikan interuksi yang jelas kepada setiap bawahan yang ada diareanya sehingga tidak terjadinya miskomunikasi nantinya.

- 3) Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang dilakukan, disarankan kepada pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan terkait pegawai harus mengikuti setiap ujian ataupun tahap jika menginginkan menjadi seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang dimana sudah diatur oleh negara, sehingga dapat menyeleksi pegawai yang terbaik di bidangnya.
- 4) Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang dilakukan, disarankan kepada pegawai di UPT VI BPPRD (Unit Pelaksana Teknis VI Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan terkait pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan dapat lebih baik lagi nantinya, pegawai diharapkan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya dan pegawai disarankan utuk mudah bergaul dengan teman temannya dikarenakan dapat membentuk tim yang hebat nantinya

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H. (2017). Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, 1(1), 87.
- Edy, Sutrisno, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. **Manajemen SDM. Edisi Revisi**, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono Kartini Dr. 2014. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. **Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis**. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Rivai, Veithzal. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik**, Jakarta : RajaGrafindo Persada

- Rivai, Veithzal, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek**, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rivai, Veithzal Dan Ella Sagala, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen 2015. **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, dkk. 2014. **Metode Penelitian**. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang P, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)**, Alfabeta : Bandung.
- Thoha, Miftah, 2014. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo, 2011. **Manajemen Kinerja**. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.