

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas
Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Deli Serdang)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sabagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : MARINGOT TUA HUTABARAT
NPM : 1605160241
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 07 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : MARINGOT TUA HUTABARAT
NPM : 1605160241
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN DELI SERDANG

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Assoc. Prof. RAIHANA DAULAY, SE., M.Si.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.Si.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MARINGOT TUA HUTABARAT
NPM : 1605160241
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS
KEPEMUDAAN OLAHRAGA KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KABUPATEN DELI SERDANG)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Mei 2021

Pembimbing

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. J. ANURI, SE., M.M., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maringot Tua Hutabarat
M : 1605160241
Pembimbing : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE. MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	ulangi lagi. Sampel tdk sesuai dgn data yg ada. Pengolahan data ulangi lagi.	24/4/21	Ji.
Bab 5	- Pembahasan ulang. - Kesimpulan berdasarkan hasil dan Pembahasan	4/21/5	Ji.
Daftar Pustaka	- Tambah Referensi. ambil dr dpt dan jurnalnya. - Acc. Proses lanjut.	7/21/5	Ji.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Proses lanjut.		Ji.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Mei 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE. MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maringot Tua Hutabarat
NPM : 1605160241
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS
DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN
DELI SERDANG

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

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

Medan, 18 November 2021

Yang membuat pernyataan



MARINGOT TUA HUTABARAT

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)

Maringot Tua Hutabarat
Program Studi Manajemen
Email: hmaringott@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa: (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang ;(2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang; (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 69 responden dengan mengambil seluruh pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang. Namun hasil pengujian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT THE SPORTS YOUTH SERVICE CULTURE AND TOURISM DELI SERDANG REGENCY)

***Maringot Tua Hutabarat
Management Study Program
Email: hmaringott@gmail.com***

The purpose of this study was to analyze: (1) the effect of work motivation on employee performance at the youth service, sports, culture and tourism, Deli Serdang district; (2) the effect of work discipline on employee performance at the youth service, sports, culture and tourism, Deli Serdang district; (3) The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Youth, Culture and Tourism Service, Deli Serdang Regency. This research method using a quantitative approach, the number of samples in this study were 69 respondents by taking all employees. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire distributed to the Youth, Culture and Tourism Service, Deli Serdang district. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS 16.0 for windows. Based on the results of the study, it shows that work motivation partially affects the performance of employees at the Youth, Culture and Tourism Service, in the district of Deli Serdang. However, the test results show that work discipline has an effect on employee performance at the Youth, Culture and Tourism Service, in the regency of Deli Serdang. Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Youth, Culture and Tourism Service, Deli Serdang Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Shallaahu Alaihi Wassalam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)”**. yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dan fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Lukman Hutabarat dan Ibunda Hertina tercinta, yang selama ini memberikan kasih sayang, memberikan motivasi, memberikan dukungan serta mendoakan penulis hingga sejauh ini, serta adik kandung saya yang begitu saya sayangi Alvina yang mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini,
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak H. Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan.,S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman S. Hasibuan S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Dr. Hj.Siti Mujiatun S.E.,M.M selaku dosen pembimbing yang sangat banyak meluangkan waktu untuk membimbing.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E. M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini memberikan nasehat dan arahan mengenai akademik
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam hal pelaksanaan penulisan laporan proposal.
11. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi.
12. Sahabat saya yang telah memberikan semangat dukungan, serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan serangkaian tugas akhir untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana S-1 fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Selain itu, penulis berharap skripsi ini dapat dipergunakan sebagai referensi, acuan ataupun pedoman dalam mempelajari di lapangan serta dapat menambah pengetahuan dari pembaca sekalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari rekan-rekan sekalian guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2021
Penyusun

Maringot Tua Hutabarat

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	\8
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor – Faktor Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Motivasi	18
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	18
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi	21
2.1.2.4 Indikator Motivasi	22
2.1.3 Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.2 Kerangka Konseptual.....	30
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.2.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	32
2.3 Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN	52
4.1.Deskripsi Data.....	52
4.2.Analisis Data	55
4.2.1 Pengujian Hipotesis.....	68
4.2.2 Pembahasan.....	73
BAB 5 PENUTUP.....	77
5.1. Keimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	37
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	37
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	38
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.5 Rincian jumlah Pegawai dan Honorer	39
Tabel 3.6 Skala Likert	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	44
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5 Pernyataan Distribusi Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 4.6 Pernyataan Distribusi Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.7 Pernyataan Distribusi Variabel Kinerja	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial)	69
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	31
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T	49
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot ofRegressionStandarzedResidual...	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	70
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	71
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020 Hal. 1). Sumber daya manusia adalah individu yang bergerak disuatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai kemampuan dan fungsi yang harus dilatih sehingga kemampuannya akan berkembang. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena SDM sangat menentukan agar perusahaan atau instansi berjalan dengan baik agar mencapai tujuan yang di inginkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh pekerja yang biasa di sebut dengan karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam hal ini, kualitas dan kuantitas produk maupun jasa yang bergantung dengan adanya sumber daya yang ada di dalam perusahaan maupun instansi, upaya dalam peningkatan kinerja suatu perusahaan tidak mengandalkan pada mesin , bahan baku, dan modal faktor lain yang harus di perhatikan adalah tenaga kerja.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besar kecilnya

keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan (Handayani & Daulay, 2021) Sumber daya manusia perlu di kembangkan agar memperoleh sumber daya manusia yang memiliki mutu, sumber daya adalah asset penting karena dalam sumber daya mengarahkan organisasi. Karyawan merupakan peran utama yang berpengaruh dalam menjalankan segala aktivitas didalam perusahaan maupun instansi yang nantinya akan memberikan dan menghasilkan kinerja yang baik maupun sistem yang baik juga. Dalam hal ini, bukan hanya peraturan ataupun standar yang ada melainkan dan melibatkan pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia itu sendiri.

kinerja yang baik adalah suatu tindakan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja dalam perusahaan (Rozalia et al., 2015). Kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dimana tempatnya bekerja, setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan, selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan (Suryani et al., 2020 Hal. 2). Kinerja dapat dinilai dengan dilakukannya suatu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja (Arianty et al., 2016 Hal.144)

.Kinerja adalah proses dimana suatu organisasi yang mengatur kinerjanya sesuai dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Dalam pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen kinerja merupakan serangkaian berbagai

aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai salah satu bentuk untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai melalui *planning, organizing, actuating,* dan *Controlling* sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga hasil yang diharapkan optimal sesuai yang telah ditentukan perusahaan (Sinaga et al., 2020 Hal. 6). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dan individu maupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab seperti yang diharapkan. Kinerja juga dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan setiap priodenya selain kinerja karyawan juga memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan ataupun usaha (Daulay, 2017 Hal.115) Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dimana seorang karyawan maupun pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh atasannya guna mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan maupun instansi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut : lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun organisasi, mengidentifikasi faktor kinerja yang lain adalah motivasi dan disiplin kerja (Wexley & Yukl, 2000 Hal. 97).

Motivasi kerja merupakan sikap mental maupun kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga akan berpengaruh kepada pekerjaannya. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan suatu kontribusi untuk mendorong seseorang agar dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan yang

diharapkan(Saripuddin & Handayani, 2017). Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri (Maruli, 2020 Hal. 56). Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020 Hal.42). Terdapat beberapa alasan yang mendorong motivasi yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi,dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan (Daulay et al., 2017). Motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik seorang pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kebaikan suatu perusahaan. Motivasi yang baik juga perlu disiplin kerja yang bagus, dengan adanya motivasi secara tidak langsung bahwa akan mempengaruhi disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang sudah berlaku (Zainal, 2004 Hal. 444). Disiplin adalah kesadaran pribadi untuk melakukan pengawasan terhadap diri sendiri apabila,

terjadi penyimpangan aturan kerja maupun prosedur kerja. Disiplin kerja juga merupakan perilaku karyawan sesuai dengan aturan kerja maupun prosedur organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan dalam suatu perusahaan maupun organisasi atas dasar kesadaran dan paksaan (Mothar, 2019 Hal. 47). Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting seorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja yang baik tanpa diawasi oleh atasan, yang sudah dipercaya karyawan tersebut tidak akan mencuri-curi waktu kerja, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan / pegawai yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mengalami peningkatan yang sudah dilihat dari berbagai sudut pandang maupun dari berbagai segi (Fahmi, 2016 hal. 69).

Dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata dengan demikian, adapun tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pemuda, olahraga, pariwisata dan ekonomi kreatif yang memiliki fungsi antara lain: perumusan kebijakan, penyelenggara urusan pemerintah, pembinaan dan pelaksanaan tugas, penyelenggaraan kesekretarian dinas, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan wali kota / wakil wali kota sesuai tugas dan fungsinya.

Namun, masih banyak tugas dan tanggung jawab atas beberapa bagian yang tidak dapat dijabarkan lebih rinci. Dalam hal ini, suatu perusahaan, akan membutuhkan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik guna mencapai tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Handayani & Daulay, 2021). Tentunya didorong dengan berbagai macam faktor diantaranya, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh suatu instansi maupun perusahaan seperti kedisiplinan dalam bekerja yang kurang baik dengan adanya dorongan motivasi hal ini dapat membuat perubahan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab dengan tingkat kedisiplinan agar waktu yang seharusnya dimanfaatkan tidak terbuang sia-sia yang nantinya, akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin dekat pula tujuan organisasi yang akan tercapai.

Namun kenyataannya banyak masalah yang terjadi pada perusahaan maupun instansi khususnya Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Deli Serdang yang belum sempurna dalam penanganan kualitas sumber daya manusia, sudah semestinya sebuah perusahaan/instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam tingkat kedisiplinan yang di dukung motivasi sehingga memiliki kinerja yang baik berdampak pada perusahaan. Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang sering ditemui dalam suatu perusahaan masih kurangnya motivasi sehingga menyebabkan belum optimal dalam menyelesaikan tugasnya karena sering mensia-sia kan waktu yang ada dengan masih banyaknya pegawai yang kurang

kedisiplinan jadi kinerja pegawai tidak efektif yang akan berimbas menurunnya produktivitas perusahaan maupun instansi tersebut. Motivasi menjadi patokan utama yang seharusnya dilakukan oleh suatu perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat kerja pegawai dengan dorongan motivasi yang ada, sehingga minimnya motivasi juga dapat menyebabkan malasnya dalam bekerja, dan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan asumsi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai(Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan PariwisataKabupaten Deli Serdang) ”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah di atas, dapat di identifikasikan permasalahan penelitian yaitu:

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai dalam kualitas pekerjaan maupun kerja sama yang baik pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang sehingga berdampak pada kinerja pegawai.
2. Kurangnya motivasi menyebabkan tidak semangatnya dalam bekerja yang menyebabkan kondisi kerja menurun sehingga berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.
3. Disiplin kerja masih belum optimal dapat dilihat dari pegawai yang telat masuk kantor dan pegawai yang masih diluar saat jam kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas akan dibatasi rumusan masalah dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar berfokus pada permasalahan yang akan diteliti yaitu Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai oleh peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang

1.5.1. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk meanmbah wawasan serta pengalaman dan pengetahuan, yang diharapkan dapat di jadikan sebagai ajang berfikir, dan dijadikan pedoman serta penelitian ini juga.

- b. Untuk dijadikan penelitian yang relevan bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perencanaan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada didalam perusahaan
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kolerasi bagi perusahaan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Wibowo, 2014 Hal. 61). Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada seorang pekerja tersebut oleh pimpinannya berdasarkan perannya (Jufrizen, 2017). Kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan, dan pegawai. Istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja juga merupakan hasil fungsi kegiatan atau pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai suatu tujuan dalam periode waktu tertentu (Sinaga et al., 2020 Hal. 14). Kinerja merupakan hasil dari anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi yang lebih baik (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kinerja adalah proses dimana organisasi mengatur kinerjanya sejalan dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Sasaran proses ini akan menyediakan suatu sistem *Close loop yang pro active*, di mana strategi fungsional menyebar ke semua proses bisnis, aktivitas personil dan tugas, dan *feedback* diperoleh dengan sistem pengukuran kinerja untuk memperoleh keputusan manajemen yang sesuai. Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi (Adhan et al., 2020). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Jufrizen & Lubis, 2020). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen & Nurul, 2020). Kinerja adalah suatu ilmu untuk menerapkan konsep manajemen guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan mempergunakan sumber daya di organisasi untuk melaksanakan kegiatan di organisasi secara maksimal. Setiap organisasi harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya (Daulay & Kurnia, 2021). Adapun sistem manajemen kinerja merupakan satu sistem yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi, misi, dan rencana strategi organisasi tercapai dengan efektif dan efisien (Zainal, 2015 Hal.68). Kinerja dalam suatu organisasi yaitu sangat penting dilakukan bagi perusahaan agar perusahaan mampu berjalan dengan baik (Khair et al., 2016 Hal.203).

Manajemen kinerja ialah seperangkat proses atas sebuah proses yang berkaitan dengan apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya, dan mengatur sumber daya manusia yang tersedia agar peluang untuk mencapai tujuan lebih besar terbuka. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbin, 2008 Hal. 241) Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses dimana seorang karyawan atau pekerja sesuai dengan perencanaan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Ada beberapa pendekatan terhadap tujuan evaluasi kinerja yang dibedakan menjadi dua (Dharma, 2009 Hal. 45) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi, yaitu digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi secara regular terhadap prestasi kerja pegawai meliputi :
 - 1) Telah gaji yaitu yang berkaitan dengan gaji seperti bonus, kenaikan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya.
 - 2) Kesempatan promosi, yaitu dengan penyusunan staffing, promosi, demosi, mutasi hingga pemberhentian karyawan.
2. Tujuan Pengembangan, yaitu hasil yang didapatkan dari informasi kinerja yang berhubungan dengan prestasi kerja yang digunakan untuk mengembangkan kepribadian karyawan.

Manfaat manajemen kinerja yaitu untuk menyesuaikan tujuan dalam suatu organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi para pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar

keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas, dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya(Sinaga et al., 2020 Hal. 14).

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja (Wijaya & Danar, 2014 Hal. 81)antara lain :

1. Faktor internal
 - a. Peraturan tata tertib dari lembaga legislatif yang sering kali penuh dengan pertarungan kepentingan untuk menghambat kinerja masing-masing fraksi yang ada
 - b. Kualitas anggota legislatif yang dapat diukur dari tingkat pendidikan dan kapasitas lainnya yang secara langsung berpengaruh pada kinerja mereka.
 - c. Sarana dan anggaran yang diperlukan bagi kelancaran kerja badan legislatif
2. Faktor eksternal
 - a. Sistem pemilihan umum yang dilakukan
 - b. Latar belakang sejarah dan iklim politik yang berlaku
 - c. Ada tidaknya hak pemanggilan kembali anggota oleh partai politik yang ada

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja (Wahyudi, 2012 Hal.129) yaitu sebagai berikut :

1. Sikap

Yaitu meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.

2. Keterlibatan kerja

Yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.

3. Perilaku

Yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.

4. Partisipasi

Yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi, hal ini juga mempengaruhi dalam penambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas.

5. Penampilan

Yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, serta kepuasan kerja semua faktor tersebut berpengaruh. Namun adapula yang lebih dominan ada juga yang tidak (Setiyawan et al., 2006)

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai (Bangun 2012 Hal. 234) sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan kelompok maupun individu yang dihasilkan menjadikan syarat standar pekerjaan
2. Ketepatan waktu, yaitu pekerjaan yang diberikan akan karyawan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan agar mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan
3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang telah diselesaikan diharapkan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan
4. Kehadiran, dalam hal ini seorang karyawan akan dituntut bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
5. Kemampuan bekerja sama, seorang pekerja yang melakukan tugasnya dan tanggung jawab tidak semuanya dapat dikerjakan sendiri maka, karyawan masing-masing akan membutuhkan karyawan yang lain untuk membantu menyelesaikan tugasnya.

Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan/instansi.

2. Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar juga merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya.

4. Alat dan sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau oendorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menentang,

menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja juga merupakan subjek yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena menurut definisi pimpinan bekerja harus melalui orang lain. Seorang pimpinan juga perlu mengetahui dan memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi (Mujiatun, 2015). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Bismala et al., 2017 Hal.105). Motivasi merupakan suatu yang menggarakan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak kearah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi (Bahri, 2018 Hal. 48). Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong

dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Kadarisman, 2014 Hal.278). Motivasi juga merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan (Lestari, 2020 Hal. 4). Adapun motivasi adalah dorongan, rangsangan, dan pengaruh yang diberikan seseorang kepada orang lain sehingga orang yang diberikan motivasi menuruti atau melaksanakan apa yang telah dimotivasi secara kritis, rasional, dan penuh dengan rasa tanggung jawab (Dhohiri et al., 2007 Hal. 48). Motivasi juga dapat diartikan motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek penting bagi seorang manajer karena menurut definisi manajer harus dengan dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018a). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun perusahaan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Kadarisman, 2014 Hal. 292) yaitu :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja

- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan dan perusahaan .

Adapun tujuan motivasi kerja(Afandi, 2016 Hal.16) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahakan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Terdapat juga beberapa manfaat motivasi (Arep et al., 2004 Hal. 219) antara lain :

- 1) Pekerjaan akan selesai dengan cepat,, artinya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang benar dengan skala waktu yang sudah ditetapkan sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan waktunya.
- 2) Orang akan senang jika melakukan pekerjaannya, sesuatu yang mengerjakan pekerjaannya dan didorong dengan adanya motivasi membuat seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya.

- 3) Orang akan merasa berharga, hal ini akan terjadi bila diberikan pertanyaan itu benar-benar berbagai bagi orang yang termotivasi.
- 4) Orang akan bekerja keras, hal ini akan memaklumi karena dorongan yang terlalu tinggi sehingga mencapai target terhadap apa yang telah dikerjakan.
- 5) Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan pengawasan terlalu banyak
- 6) Semangat juang yang tinggi, hal ini berkaitan dengan suasana kerja yang bagus di semua bagian dan hal tersebut akan membuat nyaman untuk bekerja tugas dan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari segi lingkungan eksternal dan internal yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009 Hal.

7) adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2016 Hal.

13) sebagai berikut :

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan hidup yaitu makan, minum, rumah, udara dan lainnya yang mencakup suatu kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan membuat seseorang untuk giat dalam bekerja

2) Kebutuhan masa depan

Dimana kebutuhan ini mencakup masa depan yang cerah sehingga terciptanya optimisme

3) Kebutuhan harga diri

Yaitu penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan yang timbul karena adanya prestasi

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan

2.1.2.4. Indikator-indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator (Afandi, 2016 Hal. 18) yaitu :

1) Dimensi ketentraman yaitu senang, nyamandan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, indikator antara lain :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja

2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin terdapat beberapa indicator yaitu :

1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Pekerjaan itu sendiri

Adapun indikator motivasi kerja(Mangkunegara, 2009 Hal. 93) yaitu

- 1) Tangung jawab, dimana seorang pekerja memiliki tanggung jawab pribadi yang besar atas pekerjaannya
- 2) Prestasi kerja, melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan penghargaan dari suatu perusahaan
- 3) Peluang untuk maju, keinginan seorang pekerja yang mengharpkan gaji/upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan
- 4) Pengakuan atas kinerja, dimana seorang pekerja keinginan yang muncul untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi, yang telah disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang sudah disepakati oleh dinas tenaga kerja (Afandi, 2016 Hal. 1). Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan (I. Fahmi, 2016 Hal.65). Disiplin kerja pada hakekat adalah yang menumbuhkan para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah

diberikan, di mana dalam hal ini pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya sehingga harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (S. Bahri & Afandi, 2020). Disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin disiplinnya seorang pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesiplinannya begitupun sebaliknya yang nantinya akan mengambat kinerja karyawan dan susah mencapai tujuan organisasi (Fathoni, 2006 Hal. 172).

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi kepada kinerja akan mereka mau merubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2005 Hal. 193). Disiplin kerja suatu sikap maupun perilaku seorang pekerja dalam suatu organisasi/ instansi agar tujuan dapat tercapai (Supomo & Nurhayati 2018 Hal. 134) . dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap maupun perilaku seseorang yang dapat berubah-ubah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien yaitu pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kondisi teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana

sebelumnya dalam hal ini disiplin kerja dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karna sanksi (Subyantoro & Suwanto, 2020 Hal. 230)

Adapun tujuan dan manfaat yang khusus direncanakan disiplin kerja (Supomo & Nurhayati 2018 Hal. 139) adalah sebagai berikut :

- 1) Agar perusahaan menaati peraturan dan kebijakan yang ada maupun peraturan yang berlaku
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya
- 3) Dapat menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan digunakan sebaik mungkin
- 4) Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Para tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan 2009, Hal. 194) yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Pekerjaan yang dilakukan dan diberikan pada pekerja harus sesuai dengan kemampuannya sehingga karyawan akan berkerja dengan tiliti dan disiplin dalam mengerjakannya

- 2) Teladan pimpinan

Hal ini, sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan yang di jadikan panutan oleh karyawannya

3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan karyawannya ikut mempengaruhi dalam balas jasa karena dapat memberikan kepuasan atas karyawan dalam kecintaan dalam pekerjaannya

4) Keadilan

Yaitu, keadilan yang ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan dengan di berlakukan secara adil dan tidak ada perbandingan dengan karyawan yang lain

5) Waskat

Hal ini , berkaitan dengan atasan yang harus ikut aktif dan langsung mengawasi para pegawainya baik dari prilaku, moral, sikap , prestasi kerja ,dan gaira kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan karyawan harus di kenakan sanksi yang berlaku agar nantinya tidak melanggar peraturan secara berulang.

7) Ketegasan

Pimpinan perusahaan/instansi harus tegas dalam bertindak dan menghukum setiap karayanan jika ada yang melanggar peraturan.

8) Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan dan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam perusahaan.

Adapun Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Singodimedjo, 2000 Hal. 89) antara lain :

1) Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya untuk perusahaan

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Hal tersebut sangat penting, karena didalam lingkungan perusahaan para karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu perusahaan maupun instansi, bias tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan patokan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika para pekerja ada yang melanggar disiplin, maka diperlukan seorang pimpinan mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, agar para karyawan tetap dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sesuai yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian khusus

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan antar karakter antara satu dengan yang lainnya, sehingga seorang manajer seharusnya lebih memperhatikan karyawannya baik dari keluhan maupun kesulitan mereka yang ingin di dengar.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan kebiasaan yang bersifat positif yaitu: saling menghormati, melontarkan pujian, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

2.1.3.4.Indikator-indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa dalam disiplin kerja (Agustini 2011 Hal. 73) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, kehadiran pegawai diukur dari rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan untuk melakukan aktivitas perusahaan.
2. Tata cara kerja, dimana hak tersebut ketentuan dan ketaatan yang sudah buat perusahaan dan akan dipatuhi oleh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan guna mencapai tujuan organisasi perusahaan.
4. Kesadaran bekerja, setiap karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik

5. Tangung jawab, karyawan bersedia bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah di selesaikan.

Ada beberapa indikator disiplin kerja(Sutrisno, 2014 Hal.94)antara lain sebagai berikut ;

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 cara berpakaian, dan bertingkah laku dengan baik dalam pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja maupun berdampak pada perusahaan itu sendiri dengan mempunyai pegawai yang taat dengan peraturan perusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan,tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungandengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

Indikator lain disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Afandi 2016 Hal. 10) antara lain sebagai berikut :

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator yaitu :

1. Masuk kerja tepat waktu, seorang pekerja dituntut untuk masuk kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.
 2. Penggunaan waktu secara efektif, diharapkan semua karyawan/pegawai yang berkerja diminta untuk tidak membuang waktu yang sudah ditetapkan sesuai dengan jam kerjanya masing-masing
 3. Seorang pekerja akan terus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus mencari alasan lain untuk tidak bekerja.
- 2) Dimensi tanggung jawab, dengan indikator yaitu :
1. Mematuhi semua peraturan organisasi, semua karyawan yang bekerja harus mengikuti dan mentaati peraturan yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target perusahaan.
 2. Membuat laporan kerja harian, dimana dalam hal ini , seorang karyawan di tuntut untuk melakukan laporan harian guna melancarkan kegiatan perusahaan.
 3. Target pekerjaan, seorang pegawai maupun karyawan tentunya mempunyai tugas dan tanggung jawab sberbeda-beda sehingga mereka mempunyai target apa yang akan dicapai.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

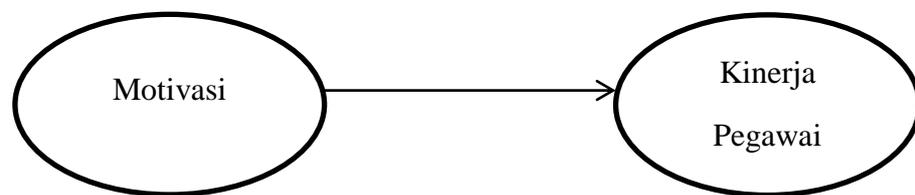
Kerangka berfikir ini akan menjelaskan tentang variabel independen dan dependen

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini menimbulkan dampak jika semakin banyaknya motivasi yang diberikan

kepada pegawai maka semakin tinggi pula semangat kinerja pegawai. Motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya yang dikerjakan akan menghasilkan tingkat kerja yang nantinya akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang sudah terselesaikan (Henry, 2004 Hal.510). Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019). pada dasarnya motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dampak salah satunya semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2017), (Harahap & Satria, 2020), (Fachrezi & Khair, 2020), (Gultom, 2014), dan (Tindow et al., 2014) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan hasil penelitian lain yang dilakukan (Luthfi et al., 2014), (Saputri et al., 2014), (Widiyanto & Nugraheni, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

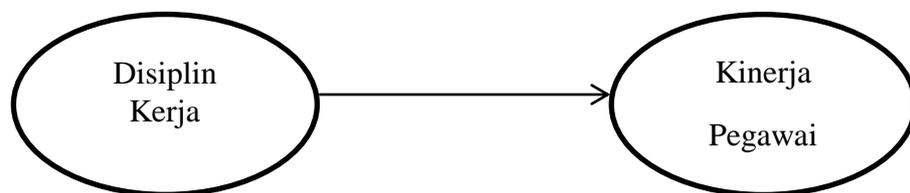
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan para pekerja untuk mentaati semua peraturan perusahaan yaitu norma-norma yang ada, dengan demikian disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi kepada pegawainya agar mereka mau merubah perilaku dengan

mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan. Sehingga kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi yang nantinya tujuan ini akan mempengaruhi dalam tujuan yang ada di perusahaan. Disiplin adalah salah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Sinambela & Poltak, 2016 Hal.335).

Tentunya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karena dapat dilihat dari pengertian di atas bahwa disiplin kerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Jadi jika semakin disiplinnya karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dengan tidak mengabaikan waktu yang ada dengan memanfaatkannya.

Hasil penelitian yang dilakukan (Tyas & Sunuharyo, 2018), (Daulay et al., 2019), (Zahara & Hidayat, 2017), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2016), (Arianty, 2016) dan (Susanti & Pangarso, 2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dan hasil penelitian lainnya (Prayogi et al., 2019), (Jufrizen, 2018), dan (M. Fahmi & Sanika, 2019) menunjukkan bahwa sama-sama berpengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

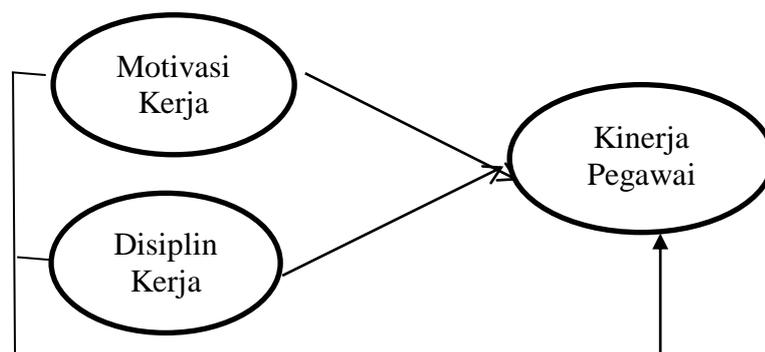
Kinerja merupakan landasan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan organisasi dilihat dari peningkatan kinerjanya yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja di suatu perusahaan/instansi yang dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan kepuasan pada masyarakat (Logahan & Marcellinus, 2009 Hal.96). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan secara individu yang dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya (Daulay et al., 2019). Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan (Jufrizen, 2017). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tas pengalamannya (Arianty, 2014) dalam hal ini didalam kinerja pegawai mempunyai beberapa yang menyangkut kinerja tersebut yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu harus adanya motivasi dan disiplin kerja agar terciptanya kinerja perusahaan yang efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi merupakan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan tindakan, seseorang yang jarang bertindak sering sekali disebut kurangnya motivasi dalam diri. Motivasi juga sebagai suatu proses untuk menentukan pilihannya dari beberapa alternatif (Daulay et al., 2017 Hal. 189). Dengan adanya motivasi mendorong seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya, motivasi yang di lakukan dapat mengenai kedisiplinan karena

disiplin menjadi patokan untuk mencapainya tujuan organisasi dengan mentaati peraturan perusahaan.

Disiplin kerja yaitu tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan yang ada didalam perusahaan. Disiplin juga lebih mengenakan kesahadaran diri atas individu untuk mentaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis dan tidak tertulis agar tercapainya kinerja yang baik untuk mencapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2006 Hal. 74). Motivasi juga merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapain tujuan (Wibowo, 2014 Hal.321). Maka dalam hal ini, motivasi dan disiplin kerja sama-sama mempunyai keterkaitan dengan kinerja perusahaan karena memiliki tujuan yaitu mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan(Saripuddin & Handayani, 2017), (Sari & Masruroh, 2018), (Anisa, 2016)dan (Rozalia et al., 2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dan hasil penelitian lainnya(Ekhsan, 2019), (Habiburrahman, 2014), dan (Ningsih & Mahardina, 2017) menunjukkan bahwa sama-sama berpengaruh dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat di lihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan survey, karena akan mengambil sampel dari populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang). Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif dengan menggunakan *survey*. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel maupun lebih (Sugiyono 2017 Hal. 11) dan analisis data kuantitatif merupakan data-data yang menyertakan angka tertentu (Juliandi et al., 2015).

3.2. Definisi Operasional

3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

3.2.1.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan maupun instansi untuk mencapai standar kinerja pegawai (Minarsih et al., 2016)

Tabel 3.1
Variabel Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja	Jumlah Pekerjaan
	Ketempatan Waktu
	Kualitas Pekerjaan
	Kehadiran
	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : (Bangun 2012 Hal. 234)

3.2.1.2 Motivasi (X1)

Motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat juga disebut pendorong, pendukung, keinginan atau kebutuhan untuk membuat seseorang bersemangat dan termotivasi mengurangi serta mendorong keinginan diri sendiri sehingga dapat bertindak kearah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Tabel 3.2
Variabel Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi	Balas Jasa
	Kondisi Kerja
	Fasilitas Kerja
	Prestasi Kerja
	Pengakuan Dari Atasan
	Pekerjaan Itu Sendiri

Sumber: (Afandi, 2016 Hal. 18)

3.2.1.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standart peraturan dan norma yang berlaku pada organisasi maupun dalam suatu perusahaan (Onsardi & Putri, 2019)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Hal penting yang harus diperhatikan dalam penelitian yaitu dalam populasi dan sampel sebagai dua hal yang saling berkaitan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdapat objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014 hal 115). Populasi juga dapat diartikan sebagai semua individu yang dijadikan sumber pengambilan sampel (Tarjo, 2019 Hal. 45). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 69 orang yaitu pekerja pegawai 35 dan honorer 34

Tabel 3.5
Rincian jumlah Pegawai dan Honorer

Bagian	Populasi
Kepala dinas	1
Kasubbgs umum	3
Staff	4
Administrasi	8
Program	1
Keuangan	1
Bendahara penerima	1
Bendahara pengeluaran	1
Bendahara pengurus barang	1
Kabid kepemudaan	1
Pemberdayaan pemuda	1
Administrasi	3
Pengembangan pemuda	1
Infrastruktur dan kemitraan pemuda	1
Kabid olahraga	1
Pembudayaan olahraga	1
Administrasi	3
Peningkatan prestasi olahraga	1

Infrastruktur dan kemitraan olahraga	1
KABID. KEBUDAYAAN	
Kabid kebudayaan	1
Kesenian	1
Administrasi	3
Sejarah dan tradisi	1
Staf	1
Cagar budaya dan museum	1
Petugas teknis	10
KABID. PARIWISATA	
Kabid pemasaran dan promosi pariwisata	1
Pengkajian dan pemasaran pariwisata	1
Administrasi	5
Pelayanan dan informasi pariwisata	1
Staff	1
Teknis tic	2
Kabid kepariwisataan, sarana dan prasarana	1
Pembinaan usaha kepariwisataan	1
Pengawasan usaha kepariwisataan	1
Sarana dan prasarana kepriwisataan	1
Total	69

Sumber: Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Sempel merupakan himpunan bagian dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi (Gulo, 2015 Hal. 78). Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *probality sampling* yaitu teknik pengambilan sampel, dimana semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah sampel yang akan peneliti olah yaitu seluruh pegawai 69 pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada pegawai dengan pernyataan yang ada sehingga peneliti dapat mendapatkan informasi.

3.5.1. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab kepada para pegawai perusahaan maupun instansi yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang sesuai dengan judul peneliti. Hal ini juga dapat membuat peneliti berfokus pada pernyataan yang akan ditanyakan.

3.5.2. Kuesioner/Angket

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu dengan membuat tabel dengan pernyataan dalam bentuk angket/kuesioner yang di tujukan untuk para pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang. Dengan pernyataan setiap pegawai memiliki 5 opsi dengan menggunakan skala likert yaitu :

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	KS	Setuju	4
3	S	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Responden akan mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner, yang nantinya kuesioner tersebut akan diolah. Dan untuk mengetahui apakah

instrument yang sudah diukur layak atau tidaknya digunakan sehingga waktu dalam pengelolaan data mendapatkan hasil yang akurat.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan menunjukkan ketepatan antara daya yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dapat dilakukan untuk menguji instrument penelitian dan nantinya agar mendapatkan hasil sesuai dengan anatar skoeer item dan skor totalnya (Sugiyono, 2010 Hal.3).

Dengan menggunakan *Product moment*. rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi
- n : Sampel
- $\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)
- $\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)
- $(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
- $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
- x : Variabel bebas (Motivasi dan Disiplin kerja)
- y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0: \rho = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid}
- kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha 0,05$)
 - Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$).

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,410	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
2	0,570	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
3	0,656	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
4	0,474	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
5	0,460	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
6	0,671	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
7	0,644	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
8	0,780	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
9	0,688	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
10	0,796	0.1968	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0.1968$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,704	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
2	0,774	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
3	0,765	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
4	0,577	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
5	0,699	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
6	0,663	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
7	0,614	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
8	0,743	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
9	0,610	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
10	0,630	0.1968	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0.1968$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,714	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
2	0,518	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
3	0,512	0.1968	0,000 < 0,05	Valid

4	0,748	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
5	0,740	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
6	0,516	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
7	0,739	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
8	0,689	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
9	0,635	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
10	0,668	0.1968	0,000 < 0,05	Valid
11	0,702	0.1968	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel} = 0.1968$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten dengan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama (Sugiyono, 2010 Hal. 3). Pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien Alpha Cronbach dan dapat diolah dengan bantuan aplikasi SPSS, Hasil pengujian dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach > 0.6 dan nilai Alpha Cronbach hitung lebih besar dari pada Cronbach's Alpha if item deleted (ghozali, 2011 hal 98) yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6^2}{6_1} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria penguji reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi et al., 2015).

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,754	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,868	0,60	Reliable
Kinerja	0,863	0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien (*CronchAlpha*) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar $0,754 > 0,60$. Variabel Disiplin kerja (X2) yaitu sebesar $0,868 > 0,60$. Dan variabel Kinerja (Y) yaitu sebesar $0,863 > 0,60$. Dengan demikian dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan seluruh variabel adalah *reliable*(layak).

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian dapat menarik kesimpulan dengan rumus-rumus berikut ini:

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Analysis regresi berganda yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti bermaksud meramalkan bagaimana suatu keadaan variabel dependen dengan variabel independen sebagai faktor prediktor. Dengan ini analisis regresi berganda akan dilakukan dengan jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2018 hal. 307).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018 hal. 308)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi guna menganalisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinarylast square* (OLS). Uji asumsi klasik sering digunakan antaranya yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Duli, 2019 Hal. 114) untuk menganalisis model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dapat mewakili populasi (Purnomo, 2017 Hal. 83). Uji normalitas juga merupakan data yang dilakukab untuk melihat apakag model regresi variabel dependen dan independen memilki distribusi normal atau tidak, dalam pengambilan kriteria keputusannya yaitu jika data data menyebar diatas garis diagonalnya dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linear yang pasti antara variabel bebasnya untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Batasan yang sering digunakan untuk dapat menunjukan adanya multikolinearitas dengan nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan VIF > 10 (Purwoto, 2007 Hal.97).

3.6.2.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama dengan semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang bagus akan terjadi heteroskedastisitas (Purnomo, 2017 Hal. 125). Pengujian ini memilki tujuan untuk mengatahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut dengan heterokedastisitas . dengan pengambilan pola tertentu seperti poin-poin yang membentuk suatu pola yang teratur maka terjadila heterokedastisitas. Jika tdiak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar dibawah titik 0 pada

sumbu Y , maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015 hal. 122).

3.6.3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun/ mengarahkan penelitian dan dalam menganalisis data karena berperan dalam rumusan masalah penelitian dan untuk membuktikan hipotesis penelitian (Umar, 2005 Hal. 168).

3.6.3.1. Uji T (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 33).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 214)

Keterangan:

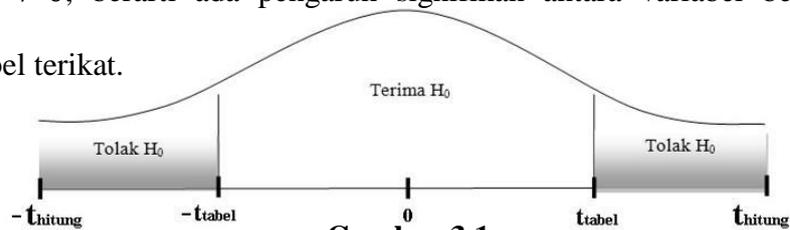
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. $H_0: \rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. $H_a: \rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki & Prawoto, 2016 hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$F^h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017 hal. 223)

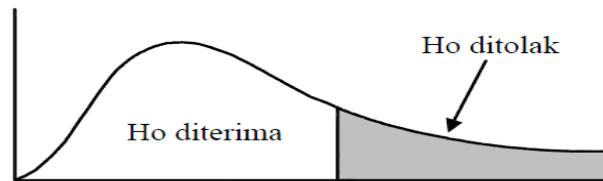
Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa varians variabel berikut dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, n.d.)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)”. Peneliti telah menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja), 10 pernyataan untuk variabel X1 (Motivasi Kerja), dan 10 pernyataan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) yang disebarkan kepada 69 pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian adalah jenis kelamin, program, usia, pendidikan, lama masa bekerja Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut

4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden adalah sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	44.9	44.9	44.9
	Perempuan	38	55.1	55.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Dari table 4.1 di atas bisa dilihat persentase jumlah jenis kelamin untuk jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 orang (55.1%), dan laki-laki sebanyak 31 orang (44.9%)

2) Usia

Untuk mengetahui jumlah responden di setiap item usia dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 21	5	7.2	7.2	7.2
	21 - 30 Tahun	42	60.9	60.9	68.1
	31 - 40 Tahun	20	29.0	29.0	97.1
	41 - 50 Tahun	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Dari tabel 4.2 di atas, bisa kita lihat persentase usia dari responden yaitu Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang yaitu kurang dari 21 tahun sebanyak 5 orang (7,2 %), 21-30 tahun sebanyak 42 orang (60,9%), 31-40 tahun sebanyak 20 Orang (29,0%) ,41-50 sebanyak 2 orang (2,9%). Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun

3) Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	12	17.4	17.4	17.4
	Diploma	4	5.8	5.8	23.2
	S1	38	55.1	55.1	78.3
	S2	15	21.7	21.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, persentase tingkat pendidikan responden Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang yang dijadikan sampel penelitian terdiri dari lulusan SLTA sebanyak 12 orang (17,4%), lulusan Diploma sebanyak 4 orang (5,8%), lulusan S1 sebanyak orang 38 (55,1%), dan lulusan S2 sebanyak 15 orang (21,7%)

4) Lama Masa Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 2 Tahun	13	18.8	18.8	18.8
2 - 10 Tahun	37	53.6	53.6	72.5
11 - 20 Tahun	19	27.5	27.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 persentase responden berdasarkan lama masa bekerja Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang yang dijadikan sampel penelitian, terdiri dari masa bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 13 orang (18,8%), masa bekerja 2 – 10 tahun sebanyak 37 orang (53,6%), dan masa bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 19 orang (27,5%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar kepada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.

4.1.2.1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang. jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	Org	%	org	%
1	50	72,5	18	26,1	1	1,4	-	-	-	-
2	43	62,3	23	33,3	3	4,3	-	-	-	-
3	46	66,7	21	30,4	1	1,4	1	1,4	-	-
4	36	52,2	29	42,0	4	5,8	-	-	-	-
5	49	71,0	17	24,6	3	4,3	-	-	-	-
6	35	50,7	28	40,6	6	8,7	-	-	-	-
7	40	58,0	23	33,3	5	7,2	1	1,4	-	-
8	34	49,3	25	36,2	8	11,6	1	1,4	1	1,4
9	41	59,4	25	36,2	2	2,9	1	1,4	-	-
10	45	65,2	19	27,5	3	4,3	1	1,4	1	1,4

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Pemberian gaji yang layak memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan” sebanyak .orang 50 (72,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18orang (26,1%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju..
2. Pada pernyataan “Terciptanya kondisi kerja yang nyaman, memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan” sebanyak 43 orang (62,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (33,3%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (4,3%) menjawab kurang setuju
3. Pada pernyataan “Hubungan sesama rekan kerja yang harmonis membuat lingkungan kerja yang tenang ” sebanyak 46 orang (66,7%) menjawab sangat

setuju, sebanyak 21 orang (30,4%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang (1,4%), dan menjawab tidak setuju..

4. Pada pernyataan “Mendapatkan fasilitas kerja dalam pencapaian kerja” sebanyak 36 orang (52,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang (42,0%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (5,8%), dan menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan “Adanya kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang telah disediakan” sebanyak 49 orang (71,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang (24,6%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (4,3%), dan menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan “Mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan” sebanyak 35 orang (50,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang (40,6,%) menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang (8,7%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan “Selama ini atasan menghargai hasil kerja anda” sebanyak 40 orang (58,0%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (33,3%) menjawab setuju, sebanyak 5 orang (7,2%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan “Saya Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik” sebanyak 34 orang (49,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (36,2%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (11,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.

9. Pada pernyataan “Pekerjaan yang ditekuni sehingga nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan” sebanyak 41 orang (59,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (36,2%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
10. Pada pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya” sebanyak 45 orang (65,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (27,5%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (4,3%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.

4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin kerja (X2) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	38	55,1	25	36,2	5	7,3	1	1,4	-	-
2	41	59,4	26	37,7	2	2,9	-	-	-	-
3	42	60,9	24	34,8	3	4,3	-	-	-	-
4	39	56,5	26	37,7	4	5,8	-	-	-	-
5	46	66,7	20	29,0	2	2,9	1	1,4	-	-
6	44	63,8	24	34,8	1	1,4	-	-	-	-

7	42	60,9	23	33,3	4	5,8	-	-	-	-
8	42	60,9	26	37,7	-	-	1	1,4	-	-
9	52	75,4	16	23,2	1	1,4	-	-	-	-
10	42	60,9	26	37,7	1	1,4	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja” sebanyak 38 orang (55,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (36,2%) menjawab setuju, sebanyak 5 orang (7,3%) menjawab kurang setuju., dan sebanyak 1 orang (1,4%) tidak setuju
2. Pada pernyataan “Saya melakukan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya” sebanyak 41 orang (59,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (37,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan” sebanyak 42 orang (60,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang (34,8%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah di berikan” sebanyak 39 orang (56,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (37,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang (5,8%), dan menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan “Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang telah diberikan” sebanyak 46 orang (66,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang (29,0%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.

6. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada ” sebanyak 44 orang (63,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang (34,8%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan “Saya selalu membuat rincian pekerjaan dengan detail atas pekerjaan yang telah selesai” sebanyak 42 orang (60,9,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (33,3%) menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang (5,8%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan “Saya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada agar target dapat tercapai sesuai waktu yang telah ditetapkan” sebanyak 42 orang (60,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (37,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
9. Pada pernyataan “Saya selalu membuat rincian pekerjaan dengan detail atas pekerjaan yang telah selesai” sebanyak 52 orang (75,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang (23,2%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4 %) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan” sebanyak 42 orang (60,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (37,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh reponden mengisi semua pernyataan dalam variabel Disiplin kerja (X2) dengan jumlah responden sebanyak 69 orang (100%).

4.1.2.3.Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel kinerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	Org	%	org	%
1	32	46,4	25	36,2	12	17,4	-	-	-	-
2	35	50,7	29	42,0	5	7,2	-	-	-	-
3	37	53,5	28	40,6	3	4,3	1	1,4	-	-
4	33	47,8	22	31,9	13	18,8	1	1,4	-	-
5	38	55,1	26	37,7	4	5,8	1	1,4	-	-
6	38	55,1	29	42,0	1	1,4	1	1,4	-	-
7	33	47,8	25	36,2	7	10,1	2	2,9	2	2,9
8	39	56,5	19	27,5	8	11,6	1	1,4	2	2,9
9	42	60,9	23	33,3	2	2,9	1	1,4	1	1,4
10	47	68,1	21	30,4	1	1,4	-	-	-	-
11	52	75,4	15	21,7	1	1,4	1	1,4	-	-

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan pekerjaan yang seimbang” sebanyak 32 orang (46,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (36,2%) menjawab setuju, sebanyak 12 orang (17,4%), dan menjawab kurang setuju.

2. Pada pernyataan “Saya selalu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan” sebanyak 35 orang (50,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang (42,0%) menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang (7,2%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” sebanyak 37 orang (53,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang (40,6%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (4,3%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan” sebanyak 33 orang (47,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang (31,9%) menjawab setuju, sebanyak 13 orang (18,8%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti” sebanyak 38 orang (55,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang (37,7%) menjawab setuju, sebanyak 4 orang (5,8%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab” sebanyak 38 orang (55,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang (42,0%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan “Tingkat absensi saya tinggi saat bekerja” sebanyak 33 orang (47,8%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang (36,2%) menjawab setuju, sebanyak 7 orang (10,1%) menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang (2,9%)

menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3,9%) menjawab sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan “Saya selalu berangkat saat jam kerja.” sebanyak 39 orang (56,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang (27,5%) menjawab setuju, sebanyak 8 orang (11,6%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (2,9%) menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan “Saya Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya” sebanyak 42 orang (60,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang (33,3%) menjawab setuju, sebanyak 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan “Saya dan tim dapat bekerja dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal” sebanyak 47 orang (68,1%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang (30,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju.
11. Pada pernyataan “Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas” sebanyak 52 orang (75,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang (21,7%) menjawab setuju, sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja (Y) dengan jumlah responden sebanyak 69 orang (100%).

4.1.3. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.704	5.299	.510	.611
	Motivasi Kerja	.670	.171	3.922	.000
	Disiplin Kerja	.344	.177	1.940	.057

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2020)

Dari tabel di atas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,704 + 0,670X_1 + 0,334X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2.704 menunjukkan variabel independen yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetapi senilai 2.704
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,670 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap kinerja senilai 0,670 %.

3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,334 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja senilai 0,334%.

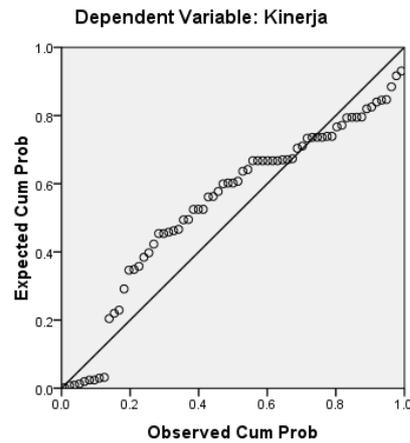
4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linier UnbiasEstimation*). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.1.4.1. Uji Normalitas

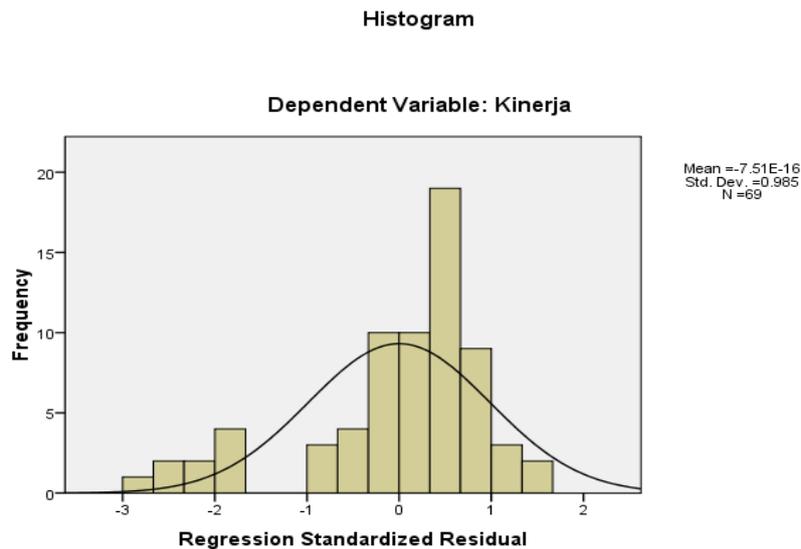
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.1****Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga mengikuti asumsi klasik.

4.1.4.2. Uji Multikolineritas

Gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*VarianceInflationFactor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,10$, dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1				
(Constant)	2.704	5.299		
Motivasi Kerja	.670	.171	.392	2.550
Disiplin Kerja	.344	.177	.392	2.550

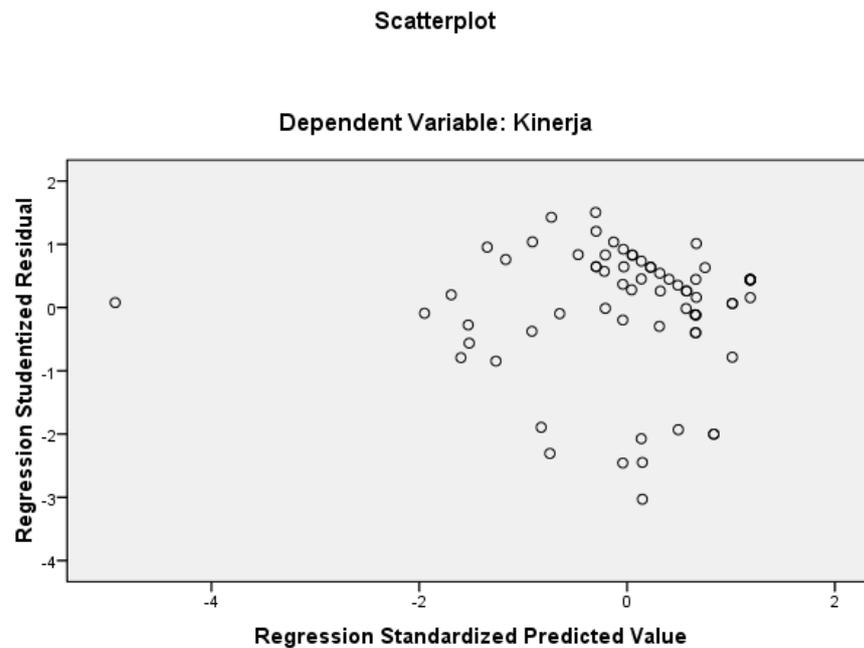
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Dari tabel di atas, kedua variabel independen yakni motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Dari gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5. Uji Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari ernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

4.1.5.1. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). adapun rumus yang dijelaskan adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha$ 0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.704	5.299		.510	.611
Motivasi Kerja	.670	.171	.520	3.922	.000
Disiplin Kerja	.344	.177	.257	1.940	.057

a. Dependent Variable: Kinerja

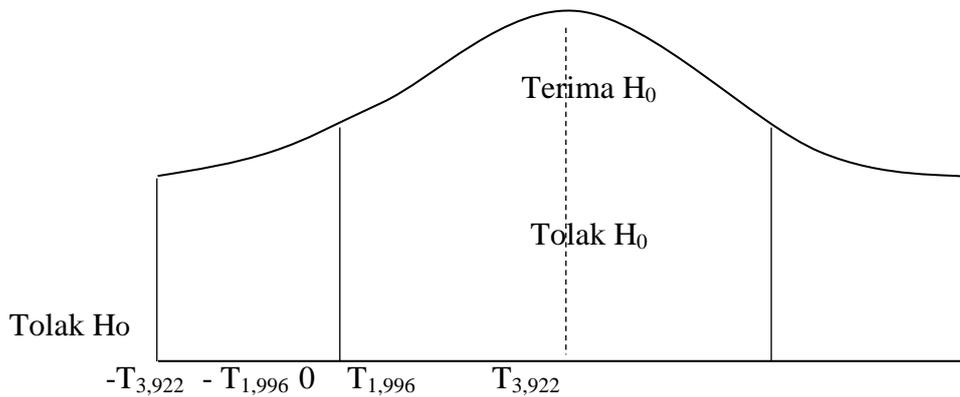
Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

1) Pengujian Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.8 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3.922 untuk semua sampel uji 3 variabel dan $dk = n - k$ ($69 - 3 = 66$), diperoleh $t_{tabel} 1,996$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,922 > t_{tabel} = 1,996$

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang

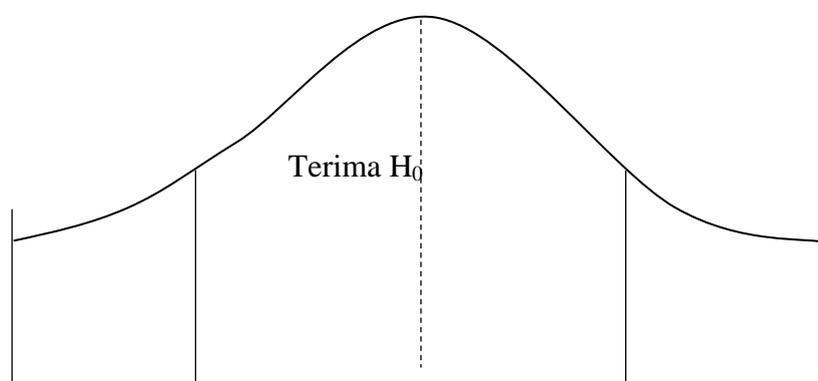


Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

2) Pengujian Disiplin Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.10 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja sebesar 1,940 untuk semua variabel uji 3 variabel dan $dk = n - k$ ($69 - 3 = 66$), diperoleh $t_{tabel} 1,996$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 1,940 > t_{tabel} = 1,996$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.



Tolak H_0 Tolak H_0

$$-T_{1,996} \quad -T_{1,940} \quad 0 \quad T_{1,719} \quad T_{1,996}$$
Gambar 4.5**Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja****4.1.5.2. Uji F (Simultan)**

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Tolak H_0 apabila $\langle F_{hitung} - F_{tabel} \rangle - F_{tabel}$.
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.593	2	509.796	39.540	.000 ^a
	Residual	850.958	66	12.893		
	Total	1870.551	68			

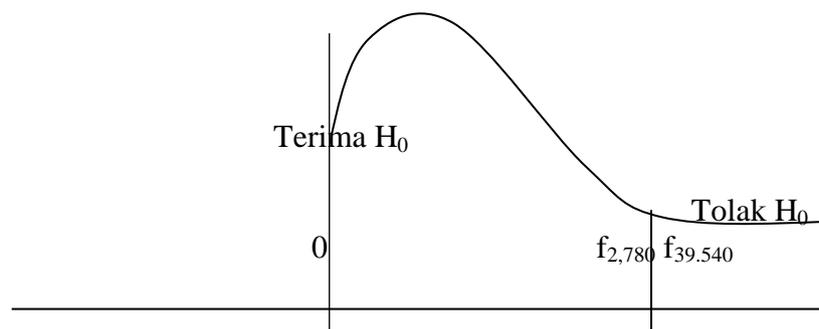
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dari hasil tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai f adalah 39.540 kemudian nilai signya adalah 0,000.

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja, dan Disiplin kerja sebesar 39.540 untuk seluruh sampel uji 2 variabel dan $dk = n - k - 1$ ($69 - 2 - 1 = 66$), diperoleh $f_{tabel} 2,780$. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , dan X_2 terhadap Y , demikian juga

sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan antara X1, dan X2 terhadap Y. Di dalam hal ini $f_{hitung} = 39.540 > f_{tabel} = 2,780$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti

terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	3.59072

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

Sumber: Data Diolah oleh SPSS

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Squaredimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,545 atau senilai dengan 54,5% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi Kerja,dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini, variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan nya lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3.922 > t_{tabel} = 1,996$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.

Motivasi Kerja merupakan hal yang penting dalam meningkat suatu efektivitas kerja, dikarenakan orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan (Rozalia et al., 2015)

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Fadhil & Mayowan, 2018), (Alhusaini et al., 2020) dan (Saripuddin & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Susanty & Baskoro, 2018) dan (Ady & Wijono, 2017) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 1.940 > t_{tabel} = 1.992$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$ maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Farisi et al., 2020) yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap

Kinerja Pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan (Husain, 2018), (Wahyudi, 2019) dan juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan tabel uji F, maka diperoleh $f_{hitung} = 39.540 > f_{tabel} = 2.780$. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,545 atau senilai dengan 54,5% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi kerja dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja. Hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan dalam memotivasi pegawai begitu juga dengan disiplin, jika perusahaan mampu memberikan motivasi maka dengan memotivasi pegawai akan meningkatkan kedisiplinan para pegawai menjadi lebih baik yang nantinya lebih cepat tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun instansi. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kedua variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.
- 5.1.2 Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.
- 5.1.3 Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata kabupaten Deli Serdang.

5.2. Saran

5.3.1 Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai masukan atau pertimbangan untuk di masa yang akan datang, sebaiknya Peneliti selanjutnya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas lainnya di luar model penelitian ini. sehingga dapat nantinya dapat memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang apa saja yang yang menyangkut ataupun yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai. Penulis juga merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar lebih baik lagi dalam segi pengolahan data maupun teori sehingga hasil penelitian lebih baik dan sempurna.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan adalah sebagai berikut:

5.3.1. Dalam penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih kurangnya pemahaman dalam pengolaan data maupun pengetahuan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna.

5.3.2. Masih banyaknya dalam segi teori maupun isinya memiliki kekurangan.

5.3.3. Peneliti juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja, hendaknya penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain, yang mempengaruhi variabel kinerja yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ady, F., & Wijono, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Anisa, N. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau. *Jurnal Matik Penusa*, 19(1), 87–92.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2004). *Manajemen Motivasi*. Pt Grasindo.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 14(2), 144–150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. Ashal, & Siswandi, Yudi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cv. Jakad Publishing.
- Bahri, S., & Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi*

& Bisnis. Pt Rajagrafindo Persada.

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmia Aqli.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmia Aqli.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian Dan Penulis Ilmia Aqli.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Dhohiri, T. R., Wartono, W., Santoso, A., & Zuhro. (2007). *Sosiologi 1*. Ghalia Indonesia.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Cv. Budi Utama.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Skripsi Dan Analisis Data Dengan Spss*. Cv Budi Utama.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putra. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence Of Leadership And Work Discipline Towards Employee Performance At Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings Of The 5th International Conference Of Project Management (Icpm) Yogyakarta 2019*, 161–167.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Rineka Cipta.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Pt Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruhbudaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Habiburrahman. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dp2ka) Di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 162–178.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, F. S., & Satria, T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disipin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(1), 124.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sie Ykpn.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pesawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. *Pemberdayaan*

Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital, 405–424.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi*. Umsu Press.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). *Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*. 1(1), 365–372.
- Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv Budi Utama.
- Logahan, & Marcellinus, J. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja*. Tarakanita.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Minarsih, M. M., Fathono, A., & Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Mothar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja*

Dengan Kinerja Guru Madrasa. Uwais Inspirasi Indonesia.

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (Sem-Pls). *Journal Of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ningsih, S. W., & Mahardina, L. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 69–78.
- Onsardi, & Putri, S. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 1–43.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Dan Bisnis Dengan Spss*. Cv. Wade Group.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Pt Grasindo.
- Robbin, S. (2008). *Organisasi, Jilid I Dan Li Lih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Prenhallindo.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Saputri, L. T., Fudholi, A., & Sumarni. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 63–67.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(02), 36–51.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. 419–428.
- Setiyawan, Budi, & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi Rsup Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Jrbi*, 2(2), 181–198.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Pryomadji, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun*

- Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2000). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Smmas.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Andi.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lia Malyani (Ed.)). Yrama Widya.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Nilacakra.
- Susanti, P. I., & Pangarso, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dsar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teosi Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pt.Revika Aditama.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Cv Budi Utama.
- Tindow, M. I., Makel, P. A., & Sendaw, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2(2), 1594–1606.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Uni Iv Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scienttific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management Ang Business*, 2(3), 351–360.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (2000). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalialia*. Rineka Cipta.

- Wibowo. (2014). *Edisi Keempat Manajemen Kinerja*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Widiyanto, D., & Nugraheni, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Of Management*, 7(3), 1–9.
- Wijaya, A. F., & Danar, O. R. (2014). *Manajemen Publik Teori Dan Praktik*. Ub Press.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Jurnal Of Applied Manajerial Accounting*, 1(2), 151–156.
- Zainal, V. R. (2004). *Manajemen Sumber Dayamanusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pres.

LAMPIRAN 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Maringot Tua Hutabarat
Tempat dan Tanggal Lahir : Tanjung Morawa, 11 Mei 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (dua) Dari 3 (tiga) bersaudara
Alamat : Tanjung Morawa , Gg.bilal
No. Telepon : 0857-6341-0832
Email : hmaringott@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Lukman Hutabarat
Nama Ibu : Hertina Hutagalung
Pekerjaan Ayah : Wirausaha
Pekerjaan Ibu : Wirausaha
Alamat : Tanjung Morawa, Gg.bilal

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Subsidi
Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Yayasan Pendidikan Nur
AziziTanjung Morawa
Sekolah Menengah Atas : SMK Swasta Harapan Bangsa
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara

Medan, 29 April 2021

(Maringot Tua Hutabarat)

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga
Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)**

Medan, 21 April 2021.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu

Unit Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang

Di Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)" Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi.

Melalui surat ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan menjawab kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.

Atas segala partisipasinya yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Maringot Tua Hutabarat

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : _____
Jenis Kelamin : Pria/Wanita
Usia : Kurang dari 21 tahun ()
21-30 tahun ()
31-40 tahun ()
41-50 tahun ()
Lebih dari 51 tahun ()
Pendidikan Terakhir : _____
Lama Masa Bekerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan persepsi bapak/ibu. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu :

- (SS) Sangat Setuju = 5
- (S) Setuju = 4
- (KS) Kurang Setuju = 3
- (TS) Tidak Setuju = 2
- (STS) Sangat Tidak Setuju = 1

Selanjutnya, berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Kerja					
1. Pemberian gaji yang layak memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan					
2. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman, memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan					
3. Hubungan sesama rekan kerja yang harmonis membuat lingkungan kerja yang tenang					
4. Mendapatkan fasilitas kerja dalam pencapaian kerja					
5. Adanya kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang telah disediakan					
6. Mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan					
7. Selama ini atasan menghargai hasil kerja anda					
8. Saya selalu dipuji atas hasil kerja yang baik					
9. Pekerjaan yangitekuni sehingga nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan					
10. Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya					
Disiplin Kerja					
1. Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
2. Saya melakukan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya					
3. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan					
4. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
5. Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang telah diberikan					
6. Saya selalu berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada					
7. Saya selalu membuat rincian pekerjaan dengan detail atas pekerjaan yang telah selesai					
8. Saya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada agar target dapat tercapai sesuai waktu yang telah ditetapkan					
9. Saya selalu membuat rincian pekerjaan dengan detail atas pekerjaan yang telah selesai					

10. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
Kinerja					
1. Saya selalu mendapatkan pekerjaan yang seimbang					
2. Saya selalu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan					
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada perbaikan					
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
6. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
7. Tingkat absensi saya tinggi saat bekerja					
8. Saya selalu berangkat saat jam kerja.					
9. Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
10. Saya dan tim dapat bekerja dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
11. Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas					

LAMPIRAN 3

No	Item Pernyataan X1										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	44
2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	39
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	41
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
10	4	3	2	4	3	3	3	1	2	1	26
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	5	5	4	3	5	3	2	3	4	3	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
21	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
23	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	36
25	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
26	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
28	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	44
31	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
38	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
39	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
41	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
42	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
43	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	41
44	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45

45	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	40
46	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
47	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
52	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
53	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	38
54	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
55	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
56	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
57	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
58	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
61	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
63	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
64	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
65	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
66	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
67	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
68	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
69	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44

LAMPIRAN 4

NILAI KUESIONER VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	Item Pernyataan X2										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	37
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
9	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	41
10	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	44
17	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
18	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
20	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
21	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	45
22	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	43
23	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
25	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
26	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
41	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	44
42	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	44

43	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
45	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	43
46	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
52	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
53	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	41
54	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
55	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
57	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
58	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
59	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
61	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
62	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
63	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	42
64	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
66	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
67	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
68	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
69	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46

LAMPIRAN 5

NILAI KUESIONER VARIABEL KINERJA (Y)

No	Item Pernyataan Y											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	50
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
5	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	38
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
7	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	42
8	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	50
9	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	39
10	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	30
11	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51
14	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
16	3	3	3	2	2	4	3	5	5	5	5	40
17	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	51
18	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	49
19	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	51
20	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	51
21	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	52
22	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	50
23	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	50
24	4	4	5	3	4	5	3	2	2	5	4	41
25	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	52
26	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	47
27	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	4	4	4	1	1	5	5	4	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	3	5	5	3	5	5	1	1	1	5	5	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	51
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
37	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
38	5	5	5	4	3	2	4	4	3	4	5	44
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
41	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48

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

LAMPIRAN 6

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	44.9	44.9	44.9
	Perempuan	38	55.1	55.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 21	5	7.2	7.2	7.2
	21 - 30 Tahun	42	60.9	60.9	68.1
	31 - 40 Tahun	20	29.0	29.0	97.1
	41 - 50 Tahun	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	12	17.4	17.4	17.4
	Diploma	4	5.8	5.8	23.2
	S1	38	55.1	55.1	78.3
	S2	15	21.7	21.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Lama Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 2 Tahun	13	18.8	18.8	18.8
	2 - 10 Tahun	37	53.6	53.6	72.5
	11 - 20 Tahun	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Frequencies (Pernyataan Kuesioner)

MOTIVASI KERJA X2

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	18	26.1	26.1	27.5
	SS	50	72.5	72.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.3	4.3	4.3
	S	23	33.3	33.3	37.7
	SS	43	62.3	62.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	KS	1	1.4	1.4	2.9
	S	21	30.4	30.4	33.3
	SS	46	66.7	66.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.8	5.8	5.8
	S	29	42.0	42.0	47.8
	SS	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.3	4.3	4.3
	S	17	24.6	24.6	29.0
	SS	49	71.0	71.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.7	8.7	8.7
	S	28	40.6	40.6	49.3
	SS	35	50.7	50.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	KS	5	7.2	7.2	8.7
	S	23	33.3	33.3	42.0

SS	40	58.0	58.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.4	1.4	1.4
TS	1	1.4	1.4	2.9
KS	8	11.6	11.6	14.5
S	25	36.2	36.2	50.7
SS	34	49.3	49.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
KS	2	2.9	2.9	4.3
S	25	36.2	36.2	40.6
SS	41	59.4	59.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.4	1.4	1.4
TS	1	1.4	1.4	2.9
KS	3	4.3	4.3	7.2

S	19	27.5	27.5	34.8
SS	45	65.2	65.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
KS	5	7.2	7.2	8.7
S	25	36.2	36.2	44.9
SS	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	2.9	2.9	2.9
S	26	37.7	37.7	40.6
SS	41	59.4	59.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	4.3	4.3	4.3
S	24	34.8	34.8	39.1
SS	42	60.9	60.9	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.3	4.3	4.3
	S	24	34.8	34.8	39.1
	SS	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.8	5.8	5.8
	S	26	37.7	37.7	43.5
	SS	39	56.5	56.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	KS	2	2.9	2.9	4.3
	S	20	29.0	29.0	33.3
	SS	46	66.7	66.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4

S	24	34.8	34.8	36.2
SS	44	63.8	63.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5.8	5.8	5.8
S	23	33.3	33.3	39.1
SS	42	60.9	60.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
S	26	37.7	37.7	39.1
SS	42	60.9	60.9	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.4	1.4	1.4
S	16	23.2	23.2	24.6
SS	52	75.4	75.4	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	26	37.7	37.7	39.1
	SS	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

KINERJA (Y)**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	17.4	17.4	17.4
	S	25	36.2	36.2	53.6
	SS	32	46.4	46.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.2	7.2	7.2
	S	29	42.0	42.0	49.3
	SS	35	50.7	50.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4

KS	3	4.3	4.3	5.8
S	28	40.6	40.6	46.4
SS	37	53.6	53.6	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
KS	13	18.8	18.8	20.3
S	22	31.9	31.9	52.2
SS	33	47.8	47.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
KS	4	5.8	5.8	7.2
S	26	37.7	37.7	44.9
SS	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.4	1.4	1.4
KS	1	1.4	1.4	2.9

S	29	42.0	42.0	44.9
SS	38	55.1	55.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	2	2.9	2.9	5.8
KS	7	10.1	10.1	15.9
S	25	36.2	36.2	52.2
SS	33	47.8	47.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	1	1.4	1.4	4.3
KS	8	11.6	11.6	15.9
S	19	27.5	27.5	43.5
SS	39	56.5	56.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	1	1.4	1.4	2.9
	KS	2	2.9	2.9	5.8
	S	23	33.3	33.3	39.1
	SS	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	S	21	30.4	30.4	31.9
	SS	47	68.1	68.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	KS	1	1.4	1.4	2.9
	S	15	21.7	21.7	24.6
	SS	52	75.4	75.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas Motivasi Kerja (X1)

Correlations

	no.1	no.2	no.3	no.4	no.5	no.6	no.7	no.8	no.9	no.10	total
no.1 Pearson Correlation	1	.239*	.175	.063	.233	.343**	.197	.253*	.130	.144	.410**
Sig. (2-tailed)		.048	.151	.606	.054	.004	.105	.036	.287	.237	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.2 Pearson Correlation	.239*	1	.258*	.144	.287*	.436**	.141	.295*	.464**	.377**	.570**
Sig. (2-tailed)	.048		.032	.238	.017	.000	.249	.014	.000	.001	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.3 Pearson Correlation	.175	.258*	1	.327**	.411**	.262*	.262*	.406**	.427**	.568**	.656**
Sig. (2-tailed)	.151	.032		.006	.000	.029	.030	.001	.000	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.4 Pearson Correlation	.063	.144	.327**	1	.158	.392**	.128	.265*	.262*	.244*	.474**
Sig. (2-tailed)	.606	.238	.006		.194	.001	.295	.028	.030	.044	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.5 Pearson Correlation	.233	.287*	.411**	.158	1	.309**	.075	.155	.138	.281*	.460**
Sig. (2-tailed)	.054	.017	.000	.194		.010	.540	.203	.256	.019	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.6 Pearson Correlation	.343**	.436**	.262*	.392**	.309**	1	.360**	.352**	.302*	.449**	.671**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.029	.001	.010		.002	.003	.012	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

no.7	Pearson Correlation	.197	.141	.262*	.128	.075	.360**	1	.671**	.410**	.522**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.105	.249	.030	.295	.540	.002		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.8	Pearson Correlation	.253*	.295*	.406**	.265*	.155	.352**	.671**	1	.543**	.643**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.036	.014	.001	.028	.203	.003	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.9	Pearson Correlation	.130	.464**	.427**	.262*	.138	.302*	.410**	.543**	1	.513**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.287	.000	.000	.030	.256	.012	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.10	Pearson Correlation	.144	.377**	.568**	.244*	.281*	.449**	.522**	.643**	.513**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.237	.001	.000	.044	.019	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
total	Pearson Correlation	.410**	.570**	.656**	.474**	.460**	.671**	.644**	.780**	.688**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		no.1	no.2	no.3	no.4	no.5	no.6	no.7	no.8	no.9	no.10	total
no.1	Pearson Correlation	1	.588**	.489**	.148	.309**	.395**	.449**	.438**	.315**	.547**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.225	.010	.001	.000	.000	.008	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.2	Pearson Correlation	.588**	1	.591**	.444**	.478**	.394**	.415**	.475**	.345**	.497**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.3	Pearson Correlation	.489**	.591**	1	.341**	.579**	.425**	.439**	.541**	.329**	.427**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000

N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.4 Pearson Correlation	.148	.444**	.341**	1	.453**	.429**	.188	.405**	.261*	.240*	.577**	
Sig. (2-tailed)	.225	.000	.004		.000	.000	.122	.001	.030	.047	.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.5 Pearson Correlation	.309**	.478**	.579**	.453**	1	.402**	.306*	.515**	.396**	.272*	.699**	
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000		.001	.011	.000	.001	.024	.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.6 Pearson Correlation	.395**	.394**	.425**	.429**	.402**	1	.343**	.347**	.432**	.404**	.663**	
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001		.004	.003	.000	.001	.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.7 Pearson Correlation	.449**	.415**	.439**	.188	.306*	.343**	1	.417**	.353**	.204	.614**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.122	.011	.004		.000	.003	.092	.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.8 Pearson Correlation	.438**	.475**	.541**	.405**	.515**	.347**	.417**	1	.505**	.399**	.743**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000		.000	.001	.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.9 Pearson Correlation	.315**	.345**	.329**	.261*	.396**	.432**	.353**	.505**	1	.337**	.610**	
Sig. (2-tailed)	.008	.004	.006	.030	.001	.000	.003	.000		.005	.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.10 Pearson Correlation	.547**	.497**	.427**	.240*	.272*	.404**	.204	.399**	.337**	1	.630**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.047	.024	.001	.092	.001	.005		.000	
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
total Pearson Correlation	.704**	.774**	.765**	.577**	.699**	.663**	.614**	.743**	.610**	.630**	1	

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Validitas Kinerja (Y)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Kinerja (Y)

Correlations

	no.1	no.2	no.3	no.4	no.5	no.6	no.7	no.8	no.9	no.10	no.11	total
no.1 Pearson Correlation	1	.352**	.351**	.572**	.543**	.189	.438**	.399**	.435**	.450**	.371**	.714**
Sig. (2-tailed)		.003	.003	.000	.000	.121	.000	.001	.000	.000	.002	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.2 Pearson Correlation	.352**	1	.288*	.491**	.417**	.222	.196	.197	.178	.266*	.274*	.518**
Sig. (2-tailed)	.003		.016	.000	.000	.067	.106	.105	.144	.027	.023	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.3 Pearson Correlation	.351**	.288*	1	.348**	.470**	.323**	.178	.079	.111	.443**	.365**	.512**
Sig. (2-tailed)	.003	.016		.003	.000	.007	.144	.520	.362	.000	.002	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.4 Pearson Correlation	.572**	.491**	.348**	1	.603**	.262*	.486**	.417**	.376**	.328**	.417**	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.029	.000	.000	.001	.006	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.5 Pearson Correlation	.543**	.417**	.470**	.603**	1	.491**	.444**	.328**	.279*	.429**	.429**	.740**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.020	.000	.000	.000
N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

no.6	Pearson Correlation	.189	.222	.323**	.262*	.491**	1	.174	.186	.262*	.521**	.386**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.121	.067	.007	.029	.000		.154	.125	.030	.000	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.7	Pearson Correlation	.438**	.196	.178	.486**	.444**	.174	1	.755**	.503**	.315**	.474**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.106	.144	.000	.000	.154		.000	.000	.008	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.8	Pearson Correlation	.399**	.197	.079	.417**	.328**	.186	.755**	1	.516**	.274*	.425**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.105	.520	.000	.006	.125	.000		.000	.023	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.9	Pearson Correlation	.435**	.178	.111	.376**	.279*	.262*	.503**	.516**	1	.383**	.378**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.144	.362	.001	.020	.030	.000	.000		.001	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.10	Pearson Correlation	.450**	.266*	.443**	.328**	.429**	.521**	.315**	.274*	.383**	1	.732**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.006	.000	.000	.008	.023	.001		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
no.11	Pearson Correlation	.371**	.274*	.365**	.417**	.429**	.386**	.474**	.425**	.378**	.732**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
total	Pearson Correlation	.714**	.518**	.512**	.748**	.740**	.516**	.739**	.689**	.635**	.668**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	11

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Data

Coefficients^a

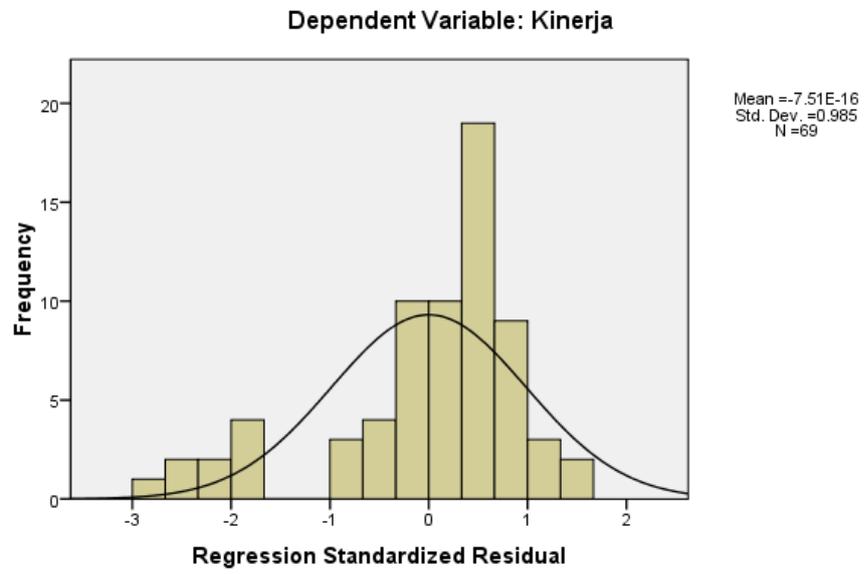
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.704	5.299	.510	.611
	Motivasi Kerja	.670	.171	3.922	.000
	Disiplin Kerja	.344	.177	1.940	.057

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik

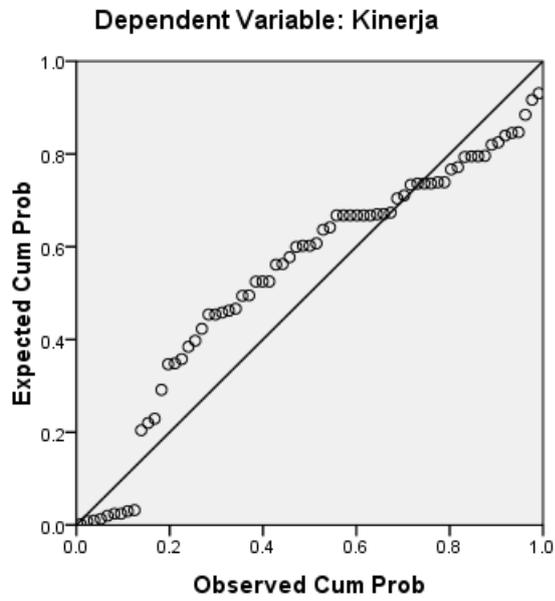
Charts

Histogram



Uji Multikolinieritas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



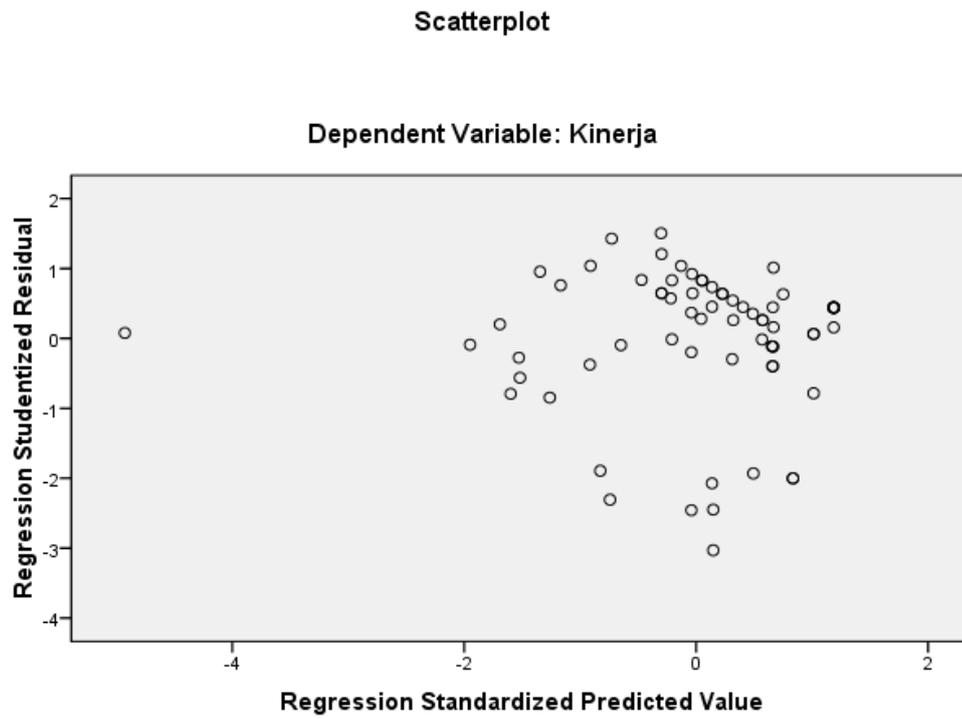
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.704	5.299		.510	.611		
	Motivasi Kerja	.670	.171	.520	3.922	.000	.392	2.550
	Disiplin Kerja	.344	.177	.257	1.940	.057	.392	2.550

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Uji-T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.704	5.299		.510	.611
	Motivasi Kerja	.670	.171	.520	3.922	.000
	Disiplin Kerja	.344	.177	.257	1.940	.057

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji-F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.593	2	509.796	39.540	.000 ^a
	Residual	850.958	66	12.893		
	Total	1870.551	68			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	3.59072

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

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647

46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 11

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119

93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 12

Tabel F

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.98	1.96	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 671/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 18/12/2019

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Maringot Tua Hutabarat
NPM : 1605160241
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 : Bagaimana Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja satpam
Judul 2 : Bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan cleaning service
Judul 3 : Bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Di umsu mart

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Satpam
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Umsu Mart

Objek/Lokasi Penelitian : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Maringot Tua Hutabarat)



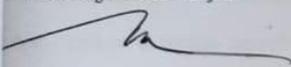
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Dauri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

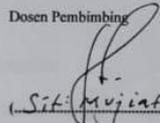
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 671/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/12/2019

Nama Mahasiswa : Maringot Tua Hutabarat
NPM : 1605160241
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 18/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : *Siri Mujiaran FL*

Judul Disetujui**) : *Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin
kerja terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada dinas kepemudaan olahraga
kebudayaan dan pariwisata kab. deli serdang)*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *4. Nov. 2020*
Dosen Pembimbing

(*Siri Mujiaran*)

Keterangan:
*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi
**) Ditai oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah ke dalam ko-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3585 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Tgl. Tanggal : **10 Nopember 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Maringot Tua Hutabarat**
NPM : **1605160241**
Semester : **IX (Sembilan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kab.Deli Serdang)**

Dosen Pembimbing : **Dr.Hj.Siti Mujiatun, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Nopember 2021**
4. Revisi Judul.....

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **24 Rabi'ul Awwal 1442 H**
10 Nopember 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

tembusan :
Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 3585 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
 Sampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Rabi'ul Awwal 1442 H
 10 Nopember 2020 M

kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan.
 Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kab.Deli Serdang
 n.Karya Usaha Lubuk Pakam No.1
 di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon
 sediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan
 et di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang
 erupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

lapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 sebut adalah:

nama : **Maringot Tua Hutabarat**
 nim : **1605160241**
 jurusan : **Manajemen**
 mester : **IX (Sembilan)**
 judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi
 Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kab.Deli
 Serdang)**

mikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan
 ma kasih.

Assalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.

mbusan :

ertinggal

PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA,
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

Jalan Karya Usaha No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20517 Telepon (061) – 7951994 Faks : 7951994
Email : disporabudpar@deliserdangkab.go.id Website : www.disporabudpar.deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 16 November 2020

: 423.4/1753/DISPORABUDPAR/DS/2020
: Biasa
: -
: **Izin Riset Pendahuluan**

Kepada
Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis.
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Medan.
di-

T e m p a t -

Menghunjuk surat saudara Nomor : 3585/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 10 November 2020, hal seperti pada pokok surat, pada dasarnya kami mendukung dengan memberikan izin mengadakan riset pendahuluan kepada mahasiswa :

Nama : **Maringot Tua Hutabarat**
NIM : 1605160241
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Judul Skripsi : “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)”.

Izin tersebut diberikan dengan ketentuan yang bersangkutan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, termasuk mematuhi protokol kesehatan di masa pandemi Covid-19, menjaga ketertiban umum serta bekerjasama dengan para pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang selama melakukan riset.

Bila telah selesai melakukan riset agar melaporkan diri serta membuat dan mengirimkan laporan hasil pelaksanaan kegiatan dalam bentuk skripsi kepada pihak kami 2 (dua) exsemplar.

Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya.

a.n. KEPALA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA,
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN DELI SERDANG
SEKRETARIS,





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : MARINGOT TUA HUTABARAT
NPM : 1605160241
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN DELI SERDANG)

Item	Hasil valuasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar bel. masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian - Sebarisan dgn pedoman	7/20 /12	
Bab 2	- Teori Sesuaian dgn permasalahan - Konseptual - hipotesis pelajar lagi	12/20 /12	J.
Bab 3	- Waktu Penelitian - Populasi / Sampel - Pengujian Pelajar	7/30/20 /Jan	J.
Daftar Pustaka	Sesuaian dg panduan		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Seminar proposal	3/21. /2	J.

Medan, Januari 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Selasa, 02 Maret 2021* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : **Maringot Tua Hutabarat**
N .P.M. : **1605160241**
Tempat / Tgl.Lahir : **Tanjung Morawa, 11 Mei 1998**
Alamat Rumah : **Tanjung Morawa, Gg. Bilal**
JudulProposal : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)**

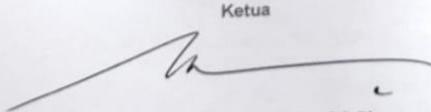
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kepemudaan Olahraga kebudayaan dan pariwisata deli serdang.</i>
Bab I	<i>Batasan Masalah diperjelas sesuaikan dengan indikator bab III</i>
Bab II	<i>Masukan Hasil penelitian, dan buku dosen Nel Arianty dkk. pada kerangka konseptual dan teori</i>
Bab III	<i>perjelas kerangka tetap / tidak tetap pada populasi dan sampel, serta buat bagannya</i>
Lainnya	<i>- tambah Jurnal</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 02 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

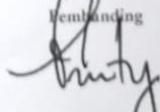
Pembimbing


Dr. Hj Siti Mujlatun, SE, M.M

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Pufrizen, SE, M.Si.

Penyandang


Nel Arianty, SE, MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 02 Maret 2021** menerangkan bahwa:

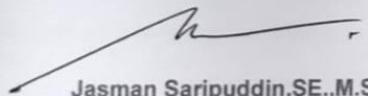
Nama : Maringot Tua Hutabarat
N .P.M. : 1605160241
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Morawa, 11 Mei 1998
Alamat Rumah : Tanjung Morawa, Gg. Bilal
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Dr. Hj Siti Mujiatun, SE, M.M

Medan, Selasa, 02 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE. M.Si.

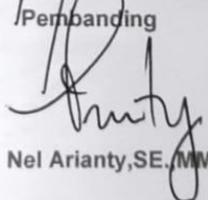
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE. M.Si.

Pembimbing


Dr. Hj Siti Mujiatun, SE, M.M

Dr. Hj Siti Mujiatun, SE, M.M

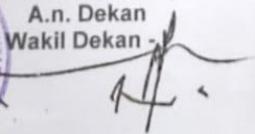
Pembanding


Nel Arianty, SE., M.M.

Nel Arianty, SE., M.M.



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



ISU
Percaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1094/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 17 Ramadhan 1442 H
30 April 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan
Dan Pariwisata Kab.Deli Serdang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Maringot Tua Hutabarat**
N P M : **1605160241**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.

Tembusan :

1. Peringgal.

PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA,
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

Jalan Karya Usaha No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20517 Telepon (061) – 7951994 Faks : 7951994
Email : disporabudpar@deliserdangkab.go.id Website : www.disporabudpar.deliserdangkab.go.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR: 747 /DISPORABUDPAR/DS/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. KHOIRUM RIJAL, ST, M.AP
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Deli Serdang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Maringot Tua Hutabarat
NPM : 1605160241
Semester : X (Eks)
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset di Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)”.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan sesuai dengan keperluan yang bersangkutan.

Lubuk Pakam, 3 Mei 2021
KEPALA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN DELI SERDANG



H. KHOIRUM RIJAL, ST, M.AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650423 198703 1 015