

**PENGARUH PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**DESSY KUMALA SARI**

**NPM : 1505160557**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **DESSY KUMALA SARI**  
NPM : **1505160557**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**(LILA BISMALA, ST, M.Si)**

**Penguji II**

**(MUSLIH, SE, M.Si)**

**Pembimbing**

**(AKRIM ASHAL LUBIS, SE, M.A)**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

**(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)**





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **DESSY KUMALA SARI**  
NPM : **1505160557**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Penelitian : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

Di setujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

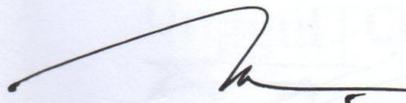
Medan, Oktober 2019

Pembimbing

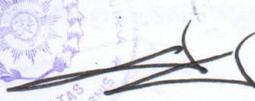
  
**AKRIM ASHAL LUBIS, SE., MA**

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
  
**H. JANURI, SE, M.M, M.Si**



## ABSTRAK

**Dessy Kumala Sari. NPM 1505160557. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 pegawai. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 66 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan wawancara/interview. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial diketahui disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

***Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai***

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Ayahanda Wagianto dan Ibunda Tumini tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak 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 Saripuddin Hasibuan, SE. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Akrim Ashal Lubis, S.E., M.A, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi..
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi.

10. Kepada teman-teman saya telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

***Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh***

Medan, Oktober 2019

Penulis

**Dessy Kulama Sari**  
**NPM:1405161003**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
A. Uraian Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
c. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	16
d. Indikator Kinerja.....	17
2. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
c. Indikator Disiplin Kerja.....	23
3. Motivasi.....	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
c. Manfaat Motivasi.....	27
d. Tujuan Motivasi Kerja.....	28
e. Indikator Motivasi.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	31
C. Hipotesis.....	34

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	35
B. Definisi Operasional.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	50
2. Identitas Responden .....	50
a. Jenis Kelamin.....	50
b. Umur .....	51
c. Pendidikan.....	51
3. Presentase Jawaban Responden .....	52
4. Model Regresi .....	59
a. Regresi Linear Berganda .....	59
b. Uji Asumsi Klasik .....	61
c. Pengujian Hipotesis.....	64
d. Koefisien Determinasi.....	68
B. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai (Y).....	36
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja (X1).....	36
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja (X2) .....	37
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel III.5 Skala Likert .....	41
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.2 Umur .....	51
Tabel IV.3 Pendidikan .....	51
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden .....	52
Tabel IV.5 Skor Angket Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	52
Tabel IV.6 Skor Angket Responden Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel IV.7 Skor Angket Responden Variabel Motivasi .....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial) .....	65
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	67
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
Gambar II.3 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f .....	48
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	62
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	64

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam setiap disiplin dan motivasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2009) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi harus mampu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai. Menurut (Edison, 2017) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai rangkap langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia di definisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat mempengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitas, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka di perlukan adanya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi maupun perusahaan. Kurangnya disiplin dan motivasi kerja hal ini dapat mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan. Suatu perusahaan juga tentu sangat membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna untuk meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, banyak hal yang harus di perhatikan yang terkait dengan penigkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam memcapai produktifitas yang tinggi.

Menurut (Fahmi, 2017) kinerja merupakan hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitoriented* dan *non profitoriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Edison, 2017) kinerja adalah merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai didalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat pegawai semangkin mempunya waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang kekantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda

penyelesaiannya, dan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, maka perlu dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Kasmir, 2016) antara lain adalah sebagai berikut. Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut (Fahmi, 2017) Disiplin adalah merupakan tingkat kepatuhan dan taat pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisarin atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja atau diketahui oleh dinas tenaga seterusnya orang-orang yang gabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta dalam suatu upaya yang meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang baru.

Permasalahan ini tentunya memerlukan kedisiplinan yang baik oleh pimpinan terhadap karyawannya, hal ini untuk menimbulkan rasa tanggung jawab agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya dengan cara meningkatkan lagi kualitas pengawasan didalam perusahaan. Dalam mendapatkan gambaran awal tentang kualitas kinerja karyawan, maka peneliti melihat dari sebaran data ketepatan waktu karyawan datang ke kantor yang dapat di lihat berdasarkan tabel berikut.

Selain kedisiplinan yang baik motivasi juga dapat menentukan baik tidaknya kinerja karyawan, karena motivasi kerja yang baik dapat memberikan pengaruh baik juga bagi setiap karyawan dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Sedangkan motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan baik maka dapat memancing para karyawan untuk bekerja lebih semangat dan produktif pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan dan pada akhirnya karyawan akan lebih semangat bekerja dengan baik.

Menurut (Sutrisno, 2017) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang di lakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu yang mendorong suatu aktivitasnya tersebut. Menurut (Edison, 2017) motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan, seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan

mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak, serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa pegawai tapi yang lainnya tidak. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang dibutuhkan setiap karyawan agar dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikandan juga dapat menumbuhkan semangat kerja bagi setiap pegawai. Terciptanya motivasi kerja yang baik merupakan salah satu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya agar dapat lebih semangat lagi dalam kerjanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung motivasi kerja yang sesuai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Motivasi adalah suatu kecenderungan dalam beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, yaitu dapat memberikan motivasi yang baik bagi setiap karyawan yang ada di perusahaan. Motivasi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk kerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila motivasi kerja itu diberikan dengan cukup baik maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja dan termotivasi dirinya untuk semangat bekerja.

Berdasarkan observasi awal yang di lakukan pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara jumlah karyawan mencapai 195 orang yang bekerja terbagi dalam berbagai bagian, diantaranya bagian Esselon II & III, Unit Pelaksanaan Teknis Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang, Unit Pelaksanaan Teknis Perlindungan Konsumen Medan, Sekretariat Subbag Progam Akuntabilitas

Dan Informasi Publik, Sekretariat Subbag Keuangan, Sekretariat Subbag Umum Dan Kepegawaian, Perdagangan Luar Negeri Seksi Pengembangan Perdagangan Internasional, Perdagangan Luar Negeri Seksi Impor, Perdagangan Luar Negeri Seksi Ekspor, Perdagangan Luar Negeri Seksi Informasi Kebijakan Dan Pengawasan Perdagangan, Perdagangan Dalam Negeri Seksi Kelembagaan Usaha Dan Pendaftaran Perusahaan, Perdagangan Dalam Negeri Seksi Pengendalian Barang Pokok Dan Harga Promosi, Ilmea Seksi Tekstil Elektronik Dan Aneka, Ilmea Seksi Mesin Peralatan Rekayasa Dan Rancangan Bangun, Ilmea Seksi Logam Dasar Besi Dan Non Besi, Ikahh Seksi Industri Kecil Dan Menengah, Ikahh Kimia Hulu Dan Hilir, Ikahh Seksi Agro Dan Hasil Hutan. Tenaga Fungsional Penyuluhan Perindag. Berdasarkan besarnya jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan tertentu membutuhkan pengelolaan secara profesional agar terciptanya sinergitas dalam menjalankan setiap rencana kerja perusahaan.

Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi tertentu oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Berdasarkan tempat penelitian bergerak dibidang Perindustrian dan Perdagangan dalam seksi pengendalian barang pokok, harga dan promosi sebagai menjual bahan-bahan pokok dan menentukan harga jual.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari nara sumber bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah Kurangnya perhatian dari atasan dan bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standart yang

telah di tetapkan. Selain itu juga masih ada pegawai yang terlihat terlalu santai pada saat jam kerja dan juga masih ada pegawai yang sibuk bercerita dengan karyawan lainnya maka dari itu kurangnya disiplin kerja dalam perusahaan dapat mengakibatkan kinerja yang di hasilkan oleh pegawai tidak baik.

Penyebab terjadinya kinerja perusahaan menurun karena banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai pada tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu-buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ni menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal dan instansi belum maksimal, Kurangnya perhatian dari atasan dan bawahan, hal ini di duga penyebab dari pegawai tidak memiliki keingan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standart yang telah di tetapkan. Selain itu juga masih ada pegawai yang terlihat terlalu santai pada saat jam kerja dan juga masih ada pegawai yang sibuk bercerita dengan karyawan lainnya maka dari itu kurangnya disiplin kerja dalam perusahaan dapat mengakibatkan kinerja yang di hasilkan oleh pegawai tidak baik. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak memenuhi pekerjaan sesuai stardar atau melampaui standart karena apa yang menajdi motivasi dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya tidak dapat berjalan dengan baik atau tepat waktu.

Berdasarkan nara sumber yang menyebabkan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah ketidakdisiplinan pegawai, kurang memperhatikan keterlambatan pegawai dan ketidakhadiran pegawai dan pemberian motivasi yang kurang.

Permasalahan ini tentunya memerlukan kedisiplinan yang baik oleh pimpinan terhadap karyawannya, hal ini untuk menimbulkan rasa tanggung jawab

agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya dengan cara meningkatkan lagi kualitas pengawasan didalam perusahaan. Dalam mendapatkan gambaran awal tentang kualitas kinerja karyawan, maka peneliti melihat dari sebaran data ketepatan waktu karyawan datang ke kantor yang dapat di lihat berdasarkan tabel berikut.

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	persentase
Januari	195	10	5%
Februari	195	7	3%
Maret	195	11	6%
April	195	5	2%
Mei	195	8	4%
Juni	195	12	6%
Juli	195	4	2%
Agustus	195	9	5%
September	195	7	3%
Oktober	195	13	7%
November	195	10	5%
Desember	195	6	3%
Rata-Rata			4,25 %

(sumber : laporan absensi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tahun 2018 )

Tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada dinas perindustrian dan perdagangan sumatera utara tahun 2018 terhitung rendah, dapat dilihat dari

tabel rata-rata ketidakhadiran dalam satu tahun mencapai 4,25 % data tersebut mengidentifikasi banyak karyawan yang belum menyadari kedisiplinan.

Sedangkan motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan baik maka dapat memancing para pegawai untuk bekerja lebih semangat dan produktif pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai dan pada akhirnya karyawan akan lebih semangat bekerja dengan baik. Bentuk motivasi yang diberikan secara positif pimpinan yang diberikan motivasi yang sesuai dengan hak-hak pegawai dengan keterampilan dan pendidikan yang membekali mereka untuk bekerja lebih baik lagi dengan cara memberikan hak pegawai yang diatur dalam aturan pemerintah. Pemberian gaji bulanan, pemberian tunjangan dan pemberian tunjangan maupun keterampilan. Motivasi teknis yang dilakukan oleh pegawai seperti studi banding yang bertujuan untuk menggali sebanyak mungkin informasi yang bisa didapat secara teknis motivasi negatif yang diberikan atasan adalah dengan cara melakukan setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi berupa penurunan dan penundaaan kenaikan pangkat dan gaji berkala.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ini lebih mengetahui mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara” (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jl. Putri Hijau No.6 Medan)**

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendapatan secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah :

1. Kurang motivasi yang diberikan atasan terhadap pegawainya sehingga kinerja yang dilakukan pegawai di perusahaan DISPERINDAGSU menurun.
2. Motivasi kerja yang kurang baik menyebabkan menurunnya semangat atau gairah pegawai untuk bekerja.
3. Kedisiplinan terhadap karyawan kurang baik, sehingga menyebabkan kehadiran pegawai yang datang terlambat juga semakin banyak yang akan terpengaruh terhadap kerja pegawai yang tidak dapat selesai dengan baik atau tepat waktu.

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengeratahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua faktor saja yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **D. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara serentak atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ?

#### **E. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai

### **b. Manfaat praktis**

Dapat menambah wawasan dan ilmu yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

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

Istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam 1 periode, biasanya 1 tahun. Dalam pengertian yang lebih lanjut Menurut (Shaleh, 2018) kinerja adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan (pegawai) selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

## **b. Faktot-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhirnya dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Mangkunegara, 2013) Adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharpkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut

(Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja” motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Kasmir, 2016). adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjelaskan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

**c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manfaat penilaian kinerja (Rudianto, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektifitas dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat penilaian kinerja Menurut (Fahmi, 2017) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu mengembalikan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyeiakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat menggambarkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

- 1) Kualitas(mutu)

Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

#### 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

#### 3) Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

#### 6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) yang menjadi indikator dari kinerja antara lain adalah :

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan, karena dengan kualitas kerja yang baik maka kinerja dalam perusahaan akan meningkat.

##### 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan, kuantitas ini lebih ke target, apabila perusahaan dapat mencapai target perbulannya maka pendapatan akan meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan.

##### 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip baik.

#### 4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak di sertai dengan sanksi bagi para pelanggarannya.

(Hamali, 2016) menyatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

(Afandi, 2018) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

(Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain :

##### 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

##### 2) Ada Tidaknya Teladan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan diorganisasi manapun. Pimpinan adalah panutan ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya.

##### 3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu pengawasan, yang akan mengarah karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan itu di antaranya : mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertamu, saling menghargai antara sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi Menurut Afandi ( 2016. Hal 10) diantaranya adalah : Faktor Kepemimpinan, Faktor Penghargaan, Faktor kemampuan, Faktor Pengawasan dan Faktor Sanksi Hukuman , Faktor Ketegasan, Faktor Hubungan Kemanusiaan.

### c. Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja Menurut (Afandi, 2018) adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkit/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab, dengan indikator :

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- 2) Target pekerjaan
- 3) Membuat laporan kerja harian

Adapun Indikator Disiplin Menurut (Agustini, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Ketaatan Pada Atasan
- 3) Kesadaran Bekerja
- 4) Tanggung Jawab

## 3. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dalam perusahaan perlu di perhatikan, hal ini di sebabkan karena motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, motivasi kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Motivasi ini di maksud untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut dengan segala

daya dan upaya untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi mengenai masalah yang di hadapi. Menurut (Sutrisno, 2017) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Edison, 2017) motivasi adalah usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan, seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak, serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa karyawan tapi yang lainnya tidak. Sedangkan Menurut (Fahmi, 2017) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dengan memberikan motivasi kerja yang baik atau menciptakan atau mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang memiliki pengaruh besar terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam suatu motivasi kerja memiliki faktor-faktor yang menciptakan Untuk mengetahui efekanalgesik dari infusadaunpacar kuku (*Lawsoniainermis* L) Untuk mengetahui efekanalgesik dari infusadaunpacar kuku (*Lawsoniainermis* L) Untuk mengetahui

efekanalgesik dari infusadaunpacar kuku (*Lawsoniainermis* L) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi motivasi kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor inter dan ekster yang berasal dari karyawan adalah sebagai berikut.

1) Faktor Inter

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini untuk mempertahankan kebutuhan hidupnya.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki adalah untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan agar tau bahwa keingin yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keingin untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan di hormati orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keingin untuk berkuasa  
Keingin untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja walaupun kadar emampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal yang harus di penuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. faktor-faktor ekstern sebagai berikut:

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

### c) Supervisi yang baik

Supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorban apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu

masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti yang di lakukan (Sutrisno, 2017) yaitu :

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Prestasi yang di raih
- 3) Pengakuan orang lain
- 4) Kemungkinan pengembangan karier
- 5) Tanggung jawab.

**c. Manfaat motivasi**

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. menurut (Djamarah, 2012), manfaat motivasi adalah :

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apanya yang seharusnya diambil.

- 2) Motivasi sebagai penggerak, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus di lakukan dan mana yang harus diabaikan.

**d. Tujuan motivasi kerja**

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efesiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut (Kadarisman, 2012) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat di lakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.

- 4) Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawabnya.
- 6) Meningkatkan produktifitas dan efesiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karuawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja lebih giat dalam organisasi.

Dengan demikian tujuan dan motivasi ini, diharapkan agar para pegawai dapatb lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah di targetkan demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga di harapkan dapat pegawai melaksanakan tugas yang diberikan.

**e. Indikator Motivasi**

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menemukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan dan berhasil akan di capainy

Menurut (Mangkunegara, 2017) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu :

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan kan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Ketentuan yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 5) Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu yang baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Menurut (Edison, 2017)

- 1) Tingkat kebutuhan hidup yang di terima karyawan.
- 2) Tingkat terpenuhi kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
- 3) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pimpinannya.
- 4) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja/
- 5) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
- 6) Tingkat kepastian dan progam pensiun atu hari tua
- 7) Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan.
- 8) Tingkat perhatian pemimpin secara personal pribadi yang di hadapi karyawanya.
- 9) Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin
- 10) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.

- 11) Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang di dapatkan oleh karyawannya.
- 12) Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual merupakan unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual ini di peroleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

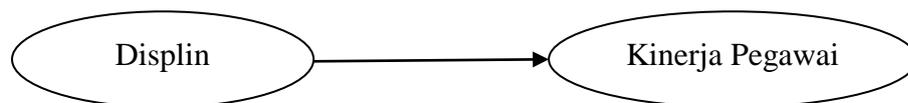
### **1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja sangat lah berpengaruh dalam kinerja karyawan untuk memberikan nilai, analisis, merekomendasikan serta menyampaikan hasil laporan yang berhubungan dengan pekerjaan organisasi dalam perusahaan agar karyawan lebih disiplin dalam jam kerja, hal ini akan berdampak positif bagi karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut (Ginting, 2018) penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sekar Muliadi Abadi Medan. Menurut (Katiandagho, 2014) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut cabang Calaca. Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa disiplin sangat diperlukan baik individu maupun oleh organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2018) Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan dapat di lihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar II.1 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

## **2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan hal ini di sebabkan karena motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Jika motivasi tidak di berikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Hasil penelitian oleh (Tampi, 2014) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado. Menurut (Potu, 2013) motivasi di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilaya Ditjen Kakayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Menurut (Gultom, 2014) motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (ryadi, 2011) motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi dapat tercipta

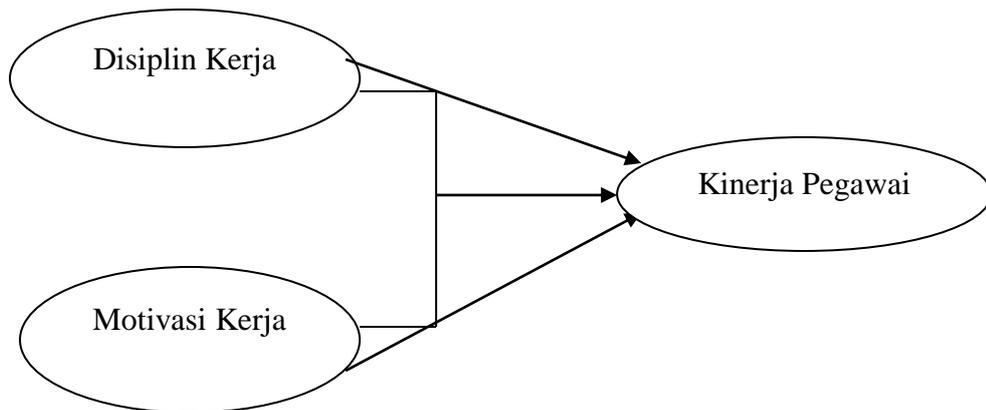
kegairahan atau semangat kerja pegawai demi upaya untuk meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan.



**Gambar II.2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **3) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja yang baik dapat menjamin karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja juga menjamin atas kenyamanan dan kesadaran setiap karyawan akan tugasnya. Menurut (Saripuddin, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Purnomo, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ayer, 2016) menunjukkan bahwa variabel tidak terikat motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Pertanian Supiori. Hal ini menunjukkan karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu ini mencoba menganalisis variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat di lihat pada gambar sebagai berikut.



**Gambar II.3 : Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dari kajian yang terdapat teoritis batas masalah dalam kerangka konseptual.

Hipotesis yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan kuantitatif adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur dan untuk untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

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

(Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Kasmir, 2016) mengatakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan (pegawai) adalah :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Waktu
4	Penekan Biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan Antar Karyawan

**Sumber : (Kasmir, 2016)**

## **2. Disiplin Kerja**

(Afandi, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang.

(Agustini, 2011) menyatakan indikator disiplin adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Ketaatan Pada Atasan
3	Kesadaran Bekerja
4	Tanggung Jawab

**Sumber : (Agustini, 2011)**

## **3. Motivasi Kerja**

(Mangkunegar, 2013) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mau

bekerjasama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya.

(Edison, 2017) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Tingkat kebutuhan hidup yang di terima karyawan
2	Tingkat terpenuhi kebutuhan karyuawan untuk pendidikan anak-anaknya
3	Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pimpinan
4	Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja
5	Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
6	Tingkat kepastian dan progam pensiun atau hari tua
7	Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan
8	Tingkat perhatian pemimpin secara personal pribadi yang di hadapi karyawannya
9	Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin
10	Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
11	Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang di dapatkan oleh karyawannya
12	Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan

**Sumber : (Edison, 2017)**

### **C. Tempat Waktu Penelitian**



## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjaadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 orang. diantaranya bagian ;

NO	Unit Kerja	Jumlah
1	ESSELON II & III	10
2	Unit Pelaksanaan Teknis Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang	27
3	Unit Pelaksanaan Teknis Perlindungan Konsumen Medan	18
4	Sekretariat (Subbag Progam, Akuntabilitas Dan Informasi Publik)	6
5	Sekretariat (Subbag Keuangan)	12
6	Sekretariat (Subbag Umum Dan Kepegawaian)	17
7	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Pengembangan Perdagangan Internasional)	8
8	Perdagangan Luar Negeri (Seksi Impor)	7
9	Perdagangan luar negeri (seksi ekspor)	13
10	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Informasi, Kebijakan Dan Pengawasan Perdagangan)	8
11	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Kelembagaan Usaha Dan Pendaftaran Perusahaan)	9
12	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Pengendalian Barang Pokok, Harga Dan Promosi)	8
13	ILMEA ( Seksi Tekstil, Elektronika Dan Aneka)	7
14	ILMEA (Seksi Mesin Peralatan Rekayasa Dan Rancang Bangun)	5
15	ILMEA (Seksi Logam Dasar Pero Dan Non Pero)	8

16	IKAHH (Seksi Industri Kecil Dan Menengah)	11
17	IKAHH (Kimia Hulu Dan Hilir)	6
18	IKAHH (Seksi Agro Dan Hutan)	9
19	Tenaga Fungsional Penyuluh Perindag	6
<b>Jumlah</b>		195

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* yang berarti dengan peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam melakukan pemilihan karyawan yang menjadi objek penelitian. Untuk membutuhkan sampel yang di butuhkan dari populasi sebanyak 195 orang dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Eror

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah :

$$N = \frac{195}{1 + 195 (0,10^2)}$$

$$N = \frac{195}{1 + 195 (0,01)}$$

$$N = \frac{195}{2,95} = 66$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 66 orang.

NO	Unit Kerja	Jumlah	Rumus	Sampel
1	ESSELON II & III	10	$\frac{10}{195} \times 66$	3
2	Unit Pelaksanaan Teknis Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang	27	$\frac{27}{195} \times 66$	9
3	Unit Pelaksanaan Teknis Perlindungan Konsumen Medan	18	$\frac{18}{195} \times 66$	6
4	Sekretariat (Subbag Progam, Akuntabilitas Dan Informasi Publik)	6	$\frac{6}{195} \times 66$	2
5	Sekretariat (Subbag Keuangan)	12	$\frac{12}{195} \times 66$	4
6	Sekretariat (Subbag Umum Dan Kepegawaian)	17	$\frac{17}{195} \times 66$	6
7	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Pengembangan Perdagangan Internasional)	8	$\frac{8}{195} \times 66$	3
8	Perdagangan Luar Negeri (Seksi Impor)	7	$\frac{7}{195} \times 66$	2
9	Perdagangan luar negeri (seksi ekspor)	13	$\frac{13}{195} \times 66$	4
10	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Informasi, Kebijakan Dan Pengawasan Perdagangan)	8	$\frac{8}{195} \times 66$	3
11	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Kelembagaan Usaha Dan Pendaftaran Perusahaan)	9	$\frac{9}{195} \times 66$	3
12	Perdagangan Dalam Negeri (Seksi Pengendalian Barang Pokok, Harga Dan Promosi)	8	$\frac{8}{195} \times 66$	3
13	ILMEA ( Seksi Tekstil, Elektronika Dan Aneka)	7	$\frac{7}{195} \times 66$	2
14	ILMEA (Seksi Mesin Peralatan Rekayasa Dan Rancang Bangun)	5	$\frac{5}{195} \times 66$	2
15	ILMEA (Seksi Logam Dasar Pero Dan Non Pero)	8	$\frac{8}{195} \times 66$	3

16	IKAHH (Seksi Industri Kecil Dan Menengah)	11	$\frac{11}{195} \times 66$	4
17	IKAHH (Kimia Hulu Dan Hilir)	6	$\frac{6}{195} \times 66$	2
18	IKAHH (Seksi Agro Dan Hutan)	9	$\frac{9}{195} \times 66$	3
19	Tenaga Fungsional Penyuluh Perindag	6	$\frac{6}{195} \times 66$	2
<b>Jumlah</b>				66

### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### 3. Studi Dokumen

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen-dokumen di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### 4. Angket / Quesioner

Questioner adalah teknik pengumpulan data yang di peroleh dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang di tunjukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya untuk menguji apakah angket/instrument yang di ukur cukup layak di gunakan sehingga menghasilkan data yang akurat, maka perlu pengujian validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas di lakukan dengan tujuan untuk mengukur ketetapan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa dengan uji ini di lakukan untuk mengetahui tingkat kebenaran atau kevalidan dari instrumen data yang

di peroleh. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu

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

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

n = Banyaknya pasangan pengamat

$x_1$  = Jumlah pengamatan variabel

$y_1$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(x_1^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(y_1^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(x_1)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(y_1)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

Kreteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Terima  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (sig 2 - tailed  $\alpha$  0,05 )
2. Terima  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah negatif dan probabilitas yang di hitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 ( sig 2 - tailed  $\alpha$  0,05 )

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan		$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.383	0.242	0.002 < 0,05	Valid
	Y2	0.289	0.242	0.019 < 0,05	Valid

	Y3	0.552	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.320	0.242	0.009 < 0,05	Valid
	Y5	0.325	0.242	0.041 < 0,05	Valid
	Y6	0.319	0.242	0.041 < 0,05	Valid
	Y7	0.418	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.579	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.547	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.546	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	Y11	0.273	0.242	0.026 < 0,05	Valid
	Y12	0.612	0.242	0.000 < 0,05	Valid
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	X1	0.381	0.242	0.002 < 0,05	Valid
	X2	0.289	0.242	0.018 < 0,05	Valid
	X3	0.298	0.242	0.015 < 0,05	Valid
	X4	0.313	0.242	0.010 < 0,05	Valid
	X5	0.436	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.366	0.242	0.003 < 0,05	Valid
	X7	0.439	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.407	0.242	0.001 < 0,05	Valid
<b>Motivasi (X2)</b>	X1	0.381	0.242	0.009 < 0,05	Valid
	X2	0.432	0.242	0.008 < 0,05	Valid
	X3	0.295	0.242	0.016 < 0,05	Valid
	X4	0.376	0.242	0.002 < 0,05	Valid
	X5	0.322	0.242	0.014 < 0,05	Valid
	X6	0.344	0.242	0.005 < 0,05	Valid
	X7	0.544	0.242	0.007 < 0,05	Valid
	X8	0.333	0.242	0.006 < 0,05	Valid
	X9	0.302	0.242	0.014 < 0,05	Valid
	X10	0.281	0.242	0.022 < 0,05	Valid
	X11	0.256	0.242	0.038 < 0,05	Valid
	X12	0.288	0.242	0.009 < 0,05	Valid
	X13	0.475	0.242	0.006 < 0,05	Valid
	X14	0.537	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0.462	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0.665	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	X17	0.292	0.242	0.017 < 0,05	Valid
	X18	0.731	0.242	0.000 < 0,05	Valid
	X19	0.573	0.242	0.001 < 0,05	Valid
	X20	0.354	0.242	0.004 < 0,05	Valid
	X21	0.283	0.242	0.021 < 0,05	Valid
	X22	0.340	0.242	0.005 < 0,05	Valid
	X23	0.403	0.242	0.001 < 0,05	Valid
	X24	0.287	0.242	0.019 < 0,05	Valid

**Hasil SPSS 24.00**

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Menurut (Juliandi, 2015). Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat di percaya.

Menurut Arikunto dalam (Juliandi, 2015) menyatakan bahwa pengukuran realibilitas tersebut di lakukan dengan menggunakan tekni koefisien cronbach alpha. Dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

(Juliandi, 2015)

Keterangan :

R = Reliabilitas Instrumen ( *cronbach alpha* )

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b\sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Dengan kreteria :

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel ( terpercaya )
2. Nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* di atas adalah 0,791 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,743	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,732		Reliabel

Motivasi (X2)	0,693	Reliabel
---------------	-------	----------

#### Data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,743 nilai *Cronbach Alpha* dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,732, dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 0,693. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

A = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Variabel Bebas

e = Error

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah mode regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

**a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu digunakan pengujian secara statistik. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya juga. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIP*).

**c. Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lainya jika varian dari resi dual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji secara parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( X ) secara individual mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( Y ). Digunakan uji t dengan rumus :

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

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

t = Nilai Hitung

r = Koefisien Korelasi

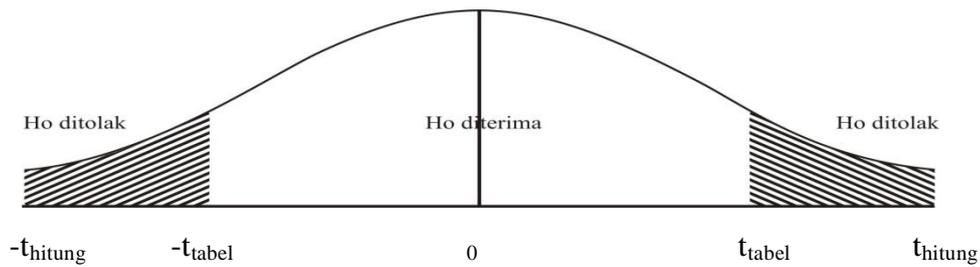
r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

n = Banyaknya Sampel

ketentuan :

jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( α ) sebesar 0.05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( α ) sebesar 0,05 maka H0 di tolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



**Gambar III.1 Kreteria Pengujian Hipotesis Uji t**

1. Ho diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$  ( $H_0 : \beta_j = 0$ ),  
 $H_a$  ditolak.
2. Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$  ( $H_0 : \beta_j \neq 0$ ),  
 $H_a$  diterima.

**b. Uji Simultan ( Uji F )**

uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama ( simultan ) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % ( 0,05 ) dengan rumus :

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

Keterangan :

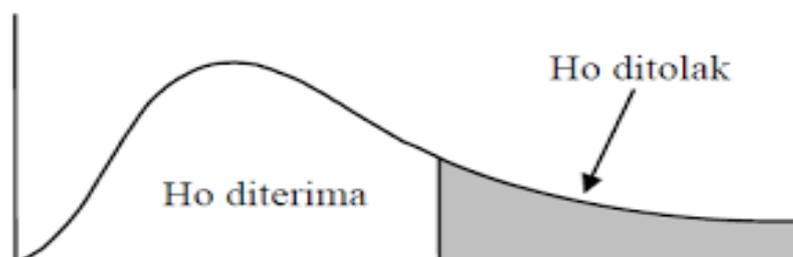
$F_h$  = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Data Sampel

Pengujian Hipotesis :



### Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

#### Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam  $F_{tabel}$  berdasarkan  $n$  ( sampel penelitian )

Kriteria pengujian:

- a.  $H_0$  di tolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b.  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Hipotesis dalam penelitian ini :

- 1) Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen  
( $H_0 : \beta \neq 0$ )
- 2) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak pengaruh terhadap variabel dependen.  
( $H_0 : \beta = 0$ )

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien. Yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

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

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), dan 24 pernyataan untuk variabel motivasi (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 66 orang pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**2. Identitas Responden**

**a) Jenis Kelamin**

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	51	77.3	77.3	77.3
	perempuan	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (77,3%) orang laki-laki dan sebanyak 15 (22,7%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki

**b) Umur**

**Tabel IV.2**

**Umur**

<b>Umur</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	21	31.8	31.8	31.8
	31-40 tahun	17	25.8	25.8	57.6
	41-50 tahun	21	31.8	31.8	89.4
	diatas 50 tahun	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber: Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari umur terdiri dari 21 (31,8%) orang dengan umur 20-30 tahun, sebanyak 17 (25,8%) orang dengan umur 31-40 tahun, sebanyak 21 (31,8%) orang dengan umur 41-50 tahun, dan sebanyak 7 (10,6%) orang dengan umur diatas 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari umur adalah 20-30 tahun dan 41-50 tahun..

**c) Pendidikan**

**Tabel IV.3**

**Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	25.8	25.8	25.8
	D3	19	28.8	28.8	54.5
	S1	27	40.9	40.9	95.5
	S2	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Sumber: Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 17 (25,8%) orang pendidikan SMA, sebanyak 19 (28,8%) orang pendidikan D3, sebanyak 27 (40,9%) orang pendidikan S1, dan sebanyak 3 (4,5%) orang pendidikan S2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah S-1.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	18,2	36	54,5	6	9,1	12	18,2	0	0	66	100
2.	30	45,5	19	28,8	14	21,2	1	1,5	2	3	66	100
3.	16	24,2	38	57,6	11	16,7	1	1,5	0	0	66	100
4.	29	43,9	25	37,9	12	18,2	0	0	0	0	66	100
5.	22	33,3	33	50	7	10,6	4	6,1	0	0	66	100
6.	31	47	27	40,9	6	9,1	2	3	0	0	66	100
7.	31	47	29	43,9	4	6,1	2	3	0	0	66	100
8.	27	40,9	31	47	8	12,1	0	0	0	0	66	100
9.	24	36,4	31	47	7	10,6	4	6,1	0	0	66	100
10.	26	39,4	32	48,5	7	10,6	1	1,5	0	0	66	100
11.	29	43,9	28	42,4	7	10,6	2	3	0	0	66	100
12.	23	34,8	33	50	7	10,6	3	4,5	0	0	66	100

#### Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 54,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan

yang ada. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 45,5%.

- 3) Jawaban responden tentang Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 57,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 43,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 47%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 43,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 47%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 47%.

10) Jawaban responden tentang Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari atasan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 48,5%.

11) Jawaban responden tentang Saya dan rekan kerja saya mempunyai kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 43,9%.

12) Jawaban responden tentang Saya mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	7	10,6	31	47	24	36,4	4	6,1	0	0	66	100
2.	10	15,2	38	57,6	12	18,2	6	9,1	0	0	66	100
3.	11	16,7	25	37,9	20	30,3	10	15,2	0	0	66	100
4.	2	3	11	16,7	32	48,5	21	31,8	0	0	66	100
5.	4	6,1	24	36,4	28	42,4	10	15,2	0	0	66	100
6.	12	18,2	26	39,4	23	34,8	5	7,6	0	0	66	100
7.	18	27,3	27	40,9	16	24,2	5	7,6	0	0	66	100
8.	20	30,3	23	34,8	21	31,8	2	3	0	0	66	100

**Data SPSS 24.00**

1) Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 47%.

2) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 57,6%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mematuhi perintah dari atasan dan peraturan dari perusahaan. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 48,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya siap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 48,5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 42,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 39,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 40,9%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 34,8%.

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)**

<b>Alternarif Jawaban</b>												
<b>No. Per</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1.</b>	11	16,7	35	53	16	24,2	4	6,1	0	0	66	100
<b>2.</b>	17	25,8	22	33,3	20	30,3	6	9,1	1	1,5	66	100
<b>3.</b>	12	18,2	21	31,8	31	47	2	3	0	0	66	100
<b>4.</b>	11	16,7	27	40,9	26	39,4	2	3	0	0	66	100
<b>5.</b>	7	10,5	26	39,4	27	40,9	6	9,1	0	0	66	100
<b>6.</b>	7	10,6	36	54,5	19	28,8	4	6,1	0	0	66	100

7.	9	13,6	26	39,4	26	39,4	5	7,6	0	0	66	100
8.	8	12,1	22	33,3	24	36,4	12	18,2	0	0	66	100
9.	9	13,6	25	37,9	23	34,8	9	13,6	0	0	66	100
10.	8	12,1	28	42,4	20	30,3	10	15,2	0	0	66	100
11.	5	7,6	25	37,9	30	45,5	6	9,1	0	0	66	100
12.	11	16,7	17	25,8	31	47	6	9,1	1	1,5	66	100
13.	17	25,8	22	33,3	21	31,8	6	9,1	0	0	66	100
14.	7	10,6	29	43,9	26	39,4	4	6,1	0	0	66	100
15.	6	9,1	30	45,5	29	43,9	1	1,5	0	0	66	100
16.	16	24,2	27	40,9	15	22,7	8	12,1	0	0	66	100
17.	10	15,2	23	34,8	29	43,9	4	6,1	0	0	66	100
18.	3	4,5	26	39,4	37	56,1	0	0	0	0	66	100
19.	19	28,8	21	31,8	18	27,3	8	12,1	0	0	66	100
20.	14	21,2	26	39,4	19	28,8	7	10,6	0	0	66	100
21.	4	6,1	27	40,9	34	51,5	1	1,5	0	0	66	100
22.	14	21,2	18	27,3	27	40,9	7	10,6	0	0	66	100
23.	21	31,8	22	33,3	16	24,2	7	10,6	0	0	66	100
24.	13	19,7	29	43,9	17	25,8	5	7,6	2	3	66	100

**Data SPSS 24.00**

- 1) Jawaban responden tentang Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi untuk kebutuhan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 53%.
- 2) Jawaban responden tentang Kompensasi yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi keutuhan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 33,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Salah satu faktor saya bekerja di perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak saya. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 47%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat memberikan anak-anak saya kebutuhan pendidikan sampai ke tingkat yang lebih tinggi. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 40,9%.

- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 40,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Pujian yang diberikan pimpinan memotivasi saya agar bekerja lebih baik lagi. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 54,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya dan rekan kerja saya dapat bekerjasama dengan baik. Mayoritas responden menjawab Setuju dan Kurang Setuju yaitu sebesar 39,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Hubungan kerjasama saya dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 36,4%.
- 9) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja di perusahaan mendukung saya dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 37,9%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 42,4%.
- 11) Jawaban responden tentang Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 45,5%.
- 12) Jawaban responden tentang Pemberian jaminan kesehatan yang saya terima hingga saat ini sangat baik dan tidak pernah terjadi kendala. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 47%.

- 13) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 33,3%.
- 14) Jawaban responden tentang Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 43,9%.
- 15) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu solusi kepada saya jika ada masalah dalam pekerjaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 45,5%.
- 16) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mendengarkan dan memberikan solusi atas masalah yang ada di diri karyawan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 40,9%.
- 17) Jawaban responden tentang Pimpinan tidak pernah membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 43,9%.
- 18) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan kedudukan masing-masing karyawan di perusahaan. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 56,1%.
- 19) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan solusi atas masalah yang terjadi yang disebabkan oleh karyawan dengan bahasa yang sopan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 31,8%.
- 20) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan agar lebih giat bekerja. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 39,4%.

- 21) Jawaban responden tentang Saya memperoleh penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja saya. Mayoritas responden menjawab Kurang Setuju yaitu sebesar 51,5%.
- 22) Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh pimpinan baik secara kualitas maupun kuantitas. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 40,9%.
- 23) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 33,3%.
- 24) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan kesempatan mengembangkan karir kepada karyawan untuk promosi jabatan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 43,9%.

#### **4. Model Regressi**

##### **a. Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah komitmen organisasi sebagai variabel dependen, motivasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.684	10.065		5.036	.000
	Disiplin kerja	.590	.275	.235	4.820	.002
	motivasi	.218	.256	.183	3.465	.004

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 50,684
- 2) Disiplin Kerja = 0,590
- 3) Motivasi = 0,218

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut;

$$Y = 50,684 + 0,590_1 + 0,218_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 50,684 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja sebesar 0,590 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,590 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) Motivasi sebesar 0,218 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan

kinerja pegawai 0,218 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

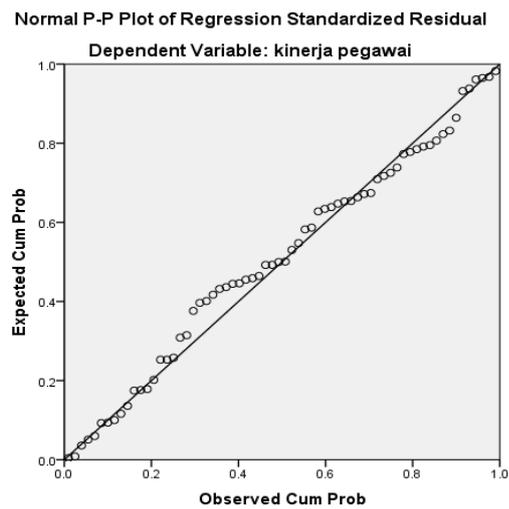
#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

##### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolieneritas

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin kerja	.334	2.032
	Motivasi	.334	2.032

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

### Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,032 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) 2,032. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel

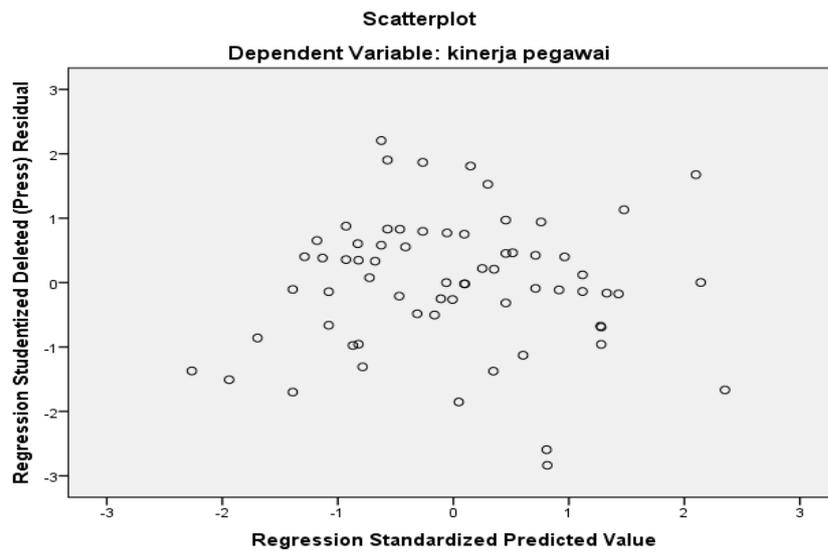
disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,334 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,334. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.684	10.065		5.036	.000
	Disiplin kerja	.590	.275	.235	4.820	.002
	motivasi	.218	.256	.183	3.465	.004

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Data SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 4,820 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $66 - 2 = 64$ ), di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 4,820  $>$  t tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002  $\leq$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

**b) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 2,225 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $66 - 2 = 64$ ), di peroleh t tabel 1,998. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,225  $>$  t-tabel = 2,003. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.144	2	6.572	67.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	964.796	63	15.314		
	Total	977.939	65			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), motivasi, Disiplin kerja						

### Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 67,429, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

- b. Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh  $f$  hitung untuk variabel motivasi dan kepemimpinan sebesar 67,429 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $66 - 2 - 1 = 63$ ), di peroleh  $f$  tabel 3,14. 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 terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $f$  hitung = 67,429  $>$   $f$  tabel = 3,14. Ini berarti pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$   $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.617	.733	2.12424
a. Predictors: (Constant), motivasi, ddisiplin kerja				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

**Hasil SPSS 24.00**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,735 atau 73,5% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,617 yang berarti 61,7% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 38,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0, 733 yang berarti 73,3% kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan 26,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,12424 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja juga merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan mentaati segala norma- norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan

Artinya ketika pegawai disiplin dalam bekerja, dapat *me-manage* waktunya dengan baik dan mengikuti semua peraturan dan SOP yang ada di instansi, maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai dapat mengikuti semua aturan yang ada di instansi tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2018), (Katiandagho, 2014) dan (Jufrizen, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perusahaan yang mampu menciptakan kedisiplinan pegawai dengan menetapkan sanksi-sanksi atau hukuman terhadap ketentuan-ketentuan yang dilanggar maka secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawainya

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang memiliki pengaruh besar terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi dan kinerja berada dalam hubungan garis linear yang positif, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja pegawai akan ikut terpengaruh menjadi rendah.

Artinya ketika motivasi, dukungan ataupun dorongan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan keinginan pegawai yaitu mendapatkan dorongan dan semangat kerja dari pihak organisasi, maka pegawai juga akan berkomitmen untuk organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2017) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tampi, 2014), (Potu, 2013) dan (Gultom, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya motivasi/dorongan yang kuat yang ada pada diri pegawai mampu menggerakkan dirinya menjadi bekerja lebih produktif yang secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Artinya apabila pegawai selalu disiplin dalam bekerja, mengikuti semua aturan yang ada di instansi, serta motivasi yang ada pada diri pegawai untuk mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja atau motivasi yang datang dari orang lain sesuai dengan keinginan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai selalu disiplin dalam melakukan semua pekerjaannya dan dengan adanya motivasi yang diberikan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang di instansi tersebut, melakukan tugas dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berangkat kerja dan pulang dengan tepat waktu dan lain sebagainya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan dengan motivasi ataupun dorongan yang diberikan kepada pegawai agar lebih dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2017), (Purnomo, 2017) dan (Ayer, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian disiplin kerja dan motivasi kerja adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas sehingga akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu:

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya instansi harus lebih memperhatikan kedisiplinan para pegawainya dalam bekerja.
2. Hendaknya motivasi diberikan kepada pegawai dengan cara memberikan bonus, insentif, paket liburan bersama keluarga serta

memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya dan juga memberikan ruang kreativitas kepada pegawai agar pegawai terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal dan lebih bersemangat dalam bekerja.

3. Hendaknya kinerja pegawai harus lebih ditingkatkan kembali, terutama dari segi kedisiplinan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: BPFPE.
- Agustini, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ayer, E. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sipiori. *Jurnal Sosio Ekonomi Unsrat*, 12(3), 27-46.
- Djamarah, S. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edison, A., & Komaria. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Ginting, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sekar Muliya Abadi Medan. *Jurnal AJIE*, 3(2), 1-10.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hamali, Y. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, P., & Harmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Manusia Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1-20.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (NCMAB)*. ISSN: 2621-1572, 405-424.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Depok: PT Grafindo Persada.

- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Lisbeth, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilaya Sulut Tenggo Area Manado. *Jurnal Emba*, 2(3), 1592-1602.
- Khadarisman. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Khumaidi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66-77.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 1208-1218.
- Purnomo, D., & Mayoman. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi (Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 48(1), 28-35.
- Riyadi, S. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rudianto. (2012) *Akuntansi Manajemen, Informasi Untuk Pengembalian Keputusan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 8(10), 1-13.
- Shaleh, M. (2018). *Manajemen Personalial Edisi Pertama*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif R&D*, Bandung: CV. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tampi, J. B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Ragional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurra*, 3(4), 1-20.

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jl. Putri Hijau No.6 Medan)”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

### **B. Identitas Responden**

- Inisial : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Umur :  20-30 Tahun  31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  Di atas 50 Tahun
- Pendidikan :  SMA  D3  S1  S2

**Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kualitas</b>						
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
<b>Kuantitas</b>						
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
<b>Waktu</b>						
5	Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
<b>Penekanan Biaya</b>						
7	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya					
8	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
<b>Pengawasan</b>						
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					

10	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari atasan					
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>						
11	Saya dan rekan kerja saya mempunyai kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dengan karyawan lain					

### Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
<b>Ketaatan Pada Atasan</b>						
3	Saya selalu mematuhi perintah dari atasan dan peraturan dari perusahaan					
4	Saya siap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
<b>Kesadaran Bekerja</b>						
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
<b>Tanggung Jawab</b>						

7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8	saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan jabatan saya					

### Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Tingkat kebutuhan Hidup Yang Di Terima Karyawan</b>						
1	Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi untuk kebutuhan saya					
2	Kompensasi yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
<b>Tingkat terpenuhi kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya</b>						
3	Salah satu faktor saya bekerja di perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak-anak saya					
4	Saya dapat memberikan anak-anak saya kebutuhan pendidikan sampai ke tingkat yang lebih tinggi					
<b>Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap pimpinan</b>						
5	Pimpinan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

6	Pujian yang diberikan pimpinan memotivasi saya agar bekerja lebih baik lagi					
<b>Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja</b>						
7	Saya dan rekan kerja saya dapat bekerjasama dengan baik					
8	Hubungan kerjasama saya dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik					
<b>Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja</b>						
9	Lingkungan kerja di perusahaan mendukung saya dalam bekerja					
10	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					
<b>Tingkat kepastian dan progam pensiun atau hari tua</b>						
11	Jaminan hari atua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya					
12	Pemberian jaminan kesehatan yang saya terima hingga saat ini sangat baik dan tidak pernah terjadi kendala					
<b>Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan</b>						
13	Pimpinan memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
14	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya					

	dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
<b>Tingkat perhatian pemimpin secara personal pribadi yang di hadapi karyawannya</b>						
15	Pimpinan selalu solusi kepada saya jika ada masalah dalam pekerjaan					
16	Pimpinan selalu mendengarkan dan memberikan solusi atas masalah yang ada di diri karyawan					
<b>Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin</b>						
17	Pimpinan tidak pernah membeda-bedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya					
18	Pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan kedudukan masing-masing karyawan di perusahaan					
<b>Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya</b>						
19	pimpinan memberikan solusi atas masalah yang terjadi yang disebabkan oleh karyawan dengan bahasa yang sopan					
20	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan agar lebih giat bekerja					
<b>Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang di dapatkan oleh karyawannya</b>						

21	Saya memperoleh penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja saya					
22	Kinerja saya dihargai oleh pimpinan baik secara kualitas maupun kuantitas					
<b>Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan</b>						
23	Pimpinan memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja					
24	Pimpinan memberikan kesempatan mngembangkan karir kepada karyawan untuk promosi jabatan					

No	DISIPLIN KERJA (X1)								Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	3	4	4	5	3	28
2	4	4	5	2	4	4	5	3	31
3	3	4	4	2	3	4	4	4	28
4	4	4	3	3	4	4	3	4	29
5	4	2	4	3	3	2	4	3	25
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	5	4	3	3	5	4	3	30
8	3	5	3	3	4	5	3	3	29
9	2	4	3	4	4	4	5	5	31
10	4	4	4	5	4	4	3	4	32
11	5	4	3	5	3	4	5	5	34
12	4	4	5	3	3	4	2	5	30
13	4	4	5	3	4	3	4	3	30
14	3	4	4	4	3	3	5	5	31
15	4	4	3	3	3	3	5	4	29
16	4	2	4	2	3	3	4	5	27
17	4	4	4	2	5	5	5	3	32
18	3	5	4	3	4	3	4	3	29
19	3	5	3	3	4	3	3	5	29
20	4	4	4	2	3	4	3	4	28
21	4	3	4	4	2	4	3	3	27
22	2	4	3	3	2	4	3	4	25
23	4	4	3	2	3	3	3	2	24
24	4	4	2	3	5	3	3	4	28
25	4	4	5	2	3	3	2	2	25
26	3	4	2	3	3	4	4	3	26
27	4	3	2	4	4	3	5	5	30
28	4	2	2	2	4	4	5	5	28
29	4	4	4	3	4	3	3	4	29
30	3	5	4	2	3	3	5	5	30
31	3	5	3	2	3	3	2	5	26

32	5	3	3	2	4	5	4	3	29
33	4	3	3	2	3	2	5	5	27
34	4	4	5	3	2	3	5	4	30
35	4	4	5	3	3	4	4	4	31
36	3	4	4	2	3	3	5	4	28
37	4	4	3	4	5	3	5	4	32
38	4	2	4	3	2	4	4	4	27
39	4	4	4	2	4	4	2	4	28
40	3	5	4	3	4	4	4	3	30
41	3	5	3	3	4	2	4	4	28
42	3	4	4	3	2	3	4	4	27
43	5	5	5	2	4	5	4	5	35
44	2	4	2	3	4	5	2	3	25
45	4	4	3	3	3	3	4	4	28
46	4	4	5	2	4	3	5	4	31
47	3	4	2	3	3	4	5	3	27
48	4	4	3	4	3	3	5	4	30
49	4	2	4	2	4	5	4	4	29
50	3	2	2	3	3	3	4	4	24
51	2	3	4	3	4	5	4	3	28
52	3	5	3	3	4	5	5	3	31
53	5	3	2	3	5	5	4	5	32
54	5	3	3	4	4	3	4	5	31
55	3	4	2	2	3	3	3	3	23
56	4	4	4	3	2	4	4	5	30
57	3	3	4	4	3	4	4	5	30
58	5	4	4	3	2	5	3	3	29
59	5	4	2	2	3	4	4	5	29
60	3	4	4	3	3	4	4	5	30
61	4	3	5	3	2	5	3	3	28
62	3	3	5	2	3	4	4	5	29
63	3	4	3	2	3	4	4	5	28
64	3	3	3	3	2	2	3	3	22

65	3	4	4	4	3	4	3	4	29
66	4	4	5	4	2	2	3	3	27

	MOTIVASI KERJA (X2)																			Jumlah					
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	
1	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	92
2	4	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	86
3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	76
5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
5	4	2	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	87
6	4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	4	4	86
7	3	5	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	81
8	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	69
9	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	88
10	2	4	3	4	3	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	2	4	2	4	3	5	5	2	85
11	5	2	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	98
12	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	91
13	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	89
14	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	86
15	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	3	3	2	5	4	3	5	80
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	92
17	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	82
18	3	3	2	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	85
19	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	2	4	3	5	5	4	5	5	3	96
20	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	94
21	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2	4	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	90
22	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	95
23	4	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	5	4	3	5	3	3	2	5	3	3	5	4	83

2	4	3	5	3	3	5	3	3	2	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	89	
2	5	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	2	4	79	
2	6	4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	92	
2	7	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	80	
2	8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	5	2	4	4	2	4	3	3	4	4	87	
2	9	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	94	
3	0	4	1	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	2	2	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	86	
3	1	5	4	4	5	5	5	5	2	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	2	2	5	90	
3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	89	
3	3	4	5	2	5	2	4	2	4	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	2	4	3	5	5	4	92	
3	4	4	5	4	5	2	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	2	90	
3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	89	
3	6	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	2	85	
3	7	2	4	3	3	5	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	2	5	4	85	
3	8	4	4	4	4	5	3	3	2	3	2	3	3	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	88	
3	9	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	89	
4	0	5	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	81	
4	1	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	89	
4	2	4	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	1	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	1	82	
4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	87	
4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	2	3	88
4	5	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	86	
4	6	5	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	87	
4	7	5	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	5	5	4	4	5	4	89	
4	8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	89	
4	9	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	88	
5	0	3	5	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	5	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	83	

5	1	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	2	5	3	3	5	3	3	2	5	4	2	4	2	84
5	2	3	5	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	84
5	3	3	4	5	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	92
5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	89
5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	90
5	6	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	5	3	86
5	7	4	3	3	5	4	4	3	2	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	95
5	8	3	5	3	5	4	4	5	3	2	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	91
5	9	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	87
6	0	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	2	4	3	5	3	3	4	3	3	87
6	1	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	80
6	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	5	3	3	3	5	4	3	3	2	4	2	5	3	84
6	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4	88
6	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	84
6	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	4	3	3	80
6	6	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	88

No	Kinerja Pegawai (Y)												Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	54
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	51
3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	3	50
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51
7	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	49
8	2	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	44
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
10	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	43

11	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	4	45
12	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4	2	5	50
13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	53
15	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	51
16	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	51
17	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	46
18	4	3	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	48
19	3	3	4	4	5	5	2	3	2	3	5	2	41
20	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	52
21	3	4	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	50
22	4	5	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	51
23	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	47
24	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54
25	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
26	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	55
27	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	52
28	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	51
29	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	46
30	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
31	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	48
32	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	53
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
34	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	4	2	48
35	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
36	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	43
37	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	49
38	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	50
39	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	49
40	4	5	3	4	4	2	4	3	5	5	4	4	47
41	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	52
42	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	50
43	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	2	3	44

44	2	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	50
45	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
46	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	52
47	2	3	2	5	4	4	5	4	2	2	5	2	40
48	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
49	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	49
50	2	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	48
51	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	53
52	2	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	51
53	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	51
54	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
55	2	1	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	45
56	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
57	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45
58	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	56
59	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	49
60	2	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	4	49
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	53
62	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	52
63	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51
64	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
65	2	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	46
66	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52

NO	JENIS KELAMIN
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	1

11	1
12	1
13	1
14	1
15	1
16	2
17	1
18	2
19	1
20	1
21	1

22	1
23	1
24	1
25	2
26	1
27	1
28	1
29	1
30	1
31	2
32	1
33	2
34	1
35	1
36	1
37	1
38	2
39	1
40	2
41	2
42	1
43	1
44	1

NO	umur
1	1
2	1
3	2
4	1
5	2
6	1
7	1
8	1
9	1
10	3
11	3
12	3
13	3
14	1
15	3
16	2
17	1
18	3

45	1
46	2
47	1
48	1
49	1
50	1
51	1
52	2
53	1
54	2
55	1
56	1
57	2
58	2
59	1
60	1
61	1
62	1
63	2
64	1
65	1
66	2

19	3
20	3
21	3
22	3
23	1
24	2
25	2
26	3
27	3
28	3
29	3
30	3
31	2
32	1
33	3
34	1
35	1
36	2
37	2

38	2
39	1
40	3
41	1
42	1
43	4
44	4
45	1
46	2
47	4
48	2
49	4
50	4
51	1
52	2

NO	pendidikan
1	1
2	1
3	2
4	2
5	2
6	1
7	1
8	1
9	2
10	3
11	2
12	2
13	3
14	3
15	1
16	1
17	1
18	2
19	2
20	2
21	2
22	3
23	3
24	3
25	1
26	3

53	4
54	4
55	1
56	1
57	2
58	2
59	3
60	3
61	3
62	2
63	2
64	1
65	2
66	3

27	3
28	3
29	1
30	2
31	3
32	3
33	3
34	1
35	2
36	3
37	1
38	2
39	3
40	3
41	3
42	1
43	4
44	4
45	2
46	2
47	4
48	1
49	3
50	2
51	2
52	3
53	2

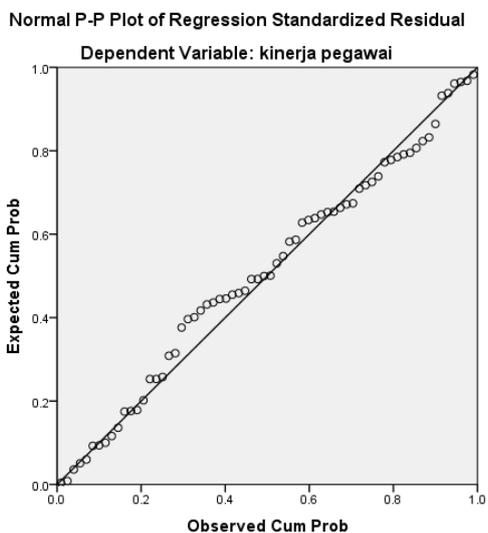
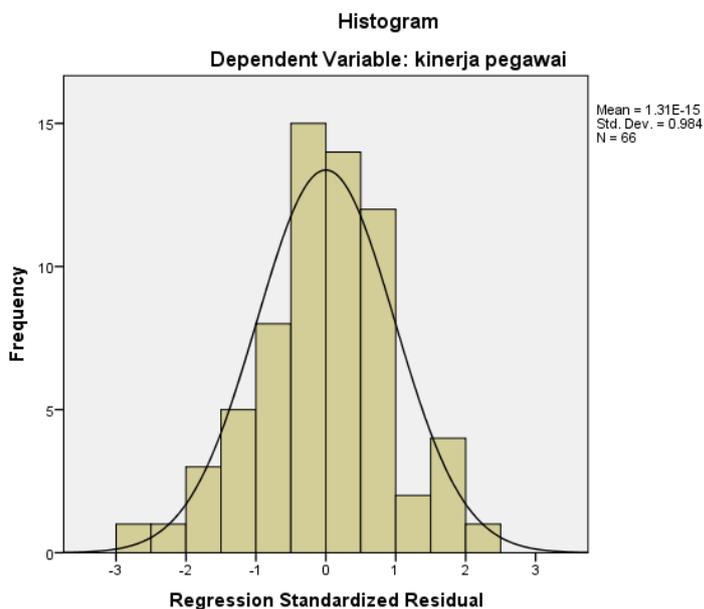
54	3
55	2
56	3
57	3
58	3
59	3
60	1
61	3
62	1
63	3
64	1
65	3
66	3

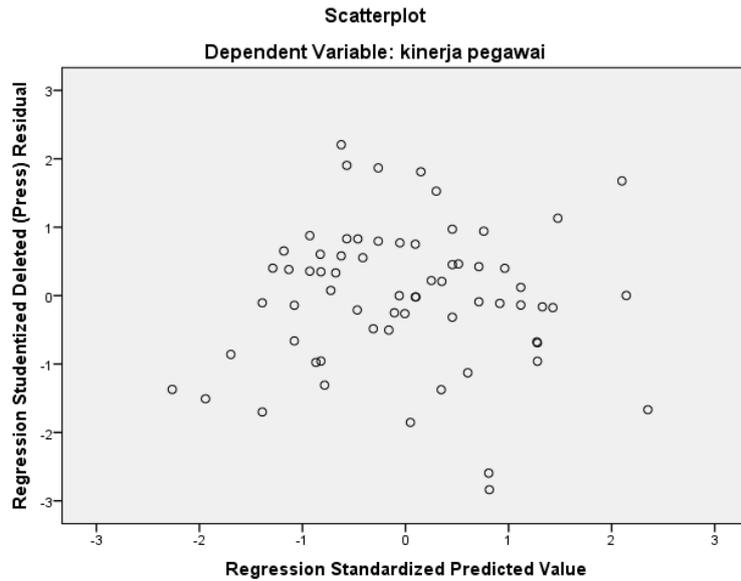
Model Summary <sup>b</sup>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.735 <sup>a</sup>	.617	.733	2.12424	.620	.429	2	63	.653	2.467	

a. Predictors: (Constant), motivasi, Disiplin kerja  
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.144	2	6.572	67.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	964.796	63	15.314		
	Total	977.939	65			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai  
b. Predictors: (Constant), motivasi, Disiplin kerja





<b>Correlations</b>										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	disiplin kerja
X1	Pearson Correlation	1	-.207	.129	-.007	.083	.025	.044	.120	.381
	Sig. (2-tailed)		.096	.303	.955	.506	.845	.725	.339	.002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	-.207	1	.097	.018	.132	.034	-.119	-.089	.289
	Sig. (2-tailed)	.096		.439	.888	.290	.787	.340	.478	.018
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.129	.097	1	-.076	-.247	.033	-.081	-.098	.298
	Sig. (2-tailed)	.303	.439		.545	.045	.790	.517	.435	.015
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	-.007	.018	-.076	1	-.024	-.067	.072	.081	.313
	Sig. (2-tailed)	.955	.888	.545		.846	.595	.568	.518	.010
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	.083	.132	-.247	-.024	1	.198	.161	.037	.436
	Sig. (2-tailed)	.506	.290	.045	.846		.111	.196	.771	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X6	Pearson Correlation	.025	.034	.033	-.067	.198	1	-.070	-.095	.366
	Sig. (2-tailed)	.845	.787	.790	.595	.111		.576	.449	.003
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X7	Pearson Correlation	.044	-.119	-.081	.072	.161	-.070	1	.224	.439
	Sig. (2-tailed)	.725	.340	.517	.568	.196	.576		.070	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X8	Pearson Correlation	.120	-.089	-.098	.081	.037	-.095	.224	1	.407
	Sig. (2-tailed)	.339	.478	.435	.518	.771	.449	.070		.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
disiplin kerja	Pearson Correlation	.381	.289	.298	.313	.436	.366	.439	.407	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.018	.015	.010	.000	.003	.000	.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0



y8	Pearson Correlation	.122	.039	.303	.338*	.000	.236	.012	1	.011	.744*	.112	.177	.579
	Sig. (2-tailed)	.329	.758	.014	.006	.997	.056	.925		.929	.000	.369	.155	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
y9	Pearson Correlation	.046	.072	.388*	-.008	.001	-.212	.546*	.011	1	.147	-.129	.828*	.547*
	Sig. (2-tailed)	.711	.568	.001	.951	.994	.088	.000	.929		.239	.302	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
y10	Pearson Correlation	.216	.064	.322*	.249	.032	-.012	-.057	.744*	.147	1	-.074	.232	.546
	Sig. (2-tailed)	.082	.611	.008	.043	.802	.927	.650	.000	.239		.556	.061	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
y11	Pearson Correlation	.019	-.004	-.196	.142	-.022	.731*	-.116	.112	-.129	-.074	1	-.094	.273
	Sig. (2-tailed)	.882	.977	.114	.256	.862	.000	.356	.369	.302	.556		.454	.026
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
y12	Pearson Correlation	.015	.015	.383*	-.093	.069	-.106	.651*	.177	.828*	.232	-.094	1	.612*
	Sig. (2-tailed)	.907	.903	.001	.458	.580	.396	.000	.155	.000	.061	.454		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.383*	.289*	.552*	.320*	.325	.319	.418*	.579*	.547*	.546*	.273	.612*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.000	.009	.041	.041	.000	.000	.000	.000	.026	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	12

Statistics									
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

x1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	24	36.4	36.4	42.4
	Setuju	31	47.0	47.0	89.4

	Sangat Setuju	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	12	18.2	18.2	27.3
	Setuju	38	57.6	57.6	84.8
	Sangat Setuju	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.2	15.2	15.2
	Kurang Setuju	20	30.3	30.3	45.5
	Setuju	25	37.9	37.9	83.3
	Sangat Setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	31.8	31.8	31.8
	Kurang Setuju	32	48.5	48.5	80.3
	Setuju	11	16.7	16.7	97.0
	Sangat Setuju	2	3.0	3.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.2	15.2	15.2
	Kurang Setuju	28	42.4	42.4	57.6
	Setuju	24	36.4	36.4	93.9
	Sangat Setuju	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Kurang Setuju	23	34.8	34.8	42.4
	Setuju	26	39.4	39.4	81.8
	Sangat Setuju	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Kurang Setuju	16	24.2	24.2	31.8
	Setuju	27	40.9	40.9	72.7
	Sangat Setuju	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	21	31.8	31.8	34.8
	Setuju	23	34.8	34.8	69.7
	Sangat Setuju	20	30.3	30.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Statistics																									
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24
N	Valid	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

x1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	16	24.2	24.2	30.3
	Setuju	35	53.0	53.0	83.3
	Sangat Setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

x2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang Setuju	20	30.3	30.3	40.9
	Setuju	22	33.3	33.3	74.2
	Sangat Setuju	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

x3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	31	47.0	47.0	50.0
	Setuju	21	31.8	31.8	81.8
	Sangat Setuju	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

x4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	26	39.4	39.4	42.4
	Setuju	27	40.9	40.9	83.3
	Sangat Setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

x5				
----	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	27	40.9	40.9	50.0
	Setuju	26	39.4	39.4	89.4
	Sangat Setuju	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	19	28.8	28.8	34.8
	Setuju	36	54.5	54.5	89.4
	Sangat Setuju	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.6	7.6	7.6
	Kurang Setuju	26	39.4	39.4	47.0
	Setuju	26	39.4	39.4	86.4
	Sangat Setuju	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	18.2	18.2	18.2
	Kurang Setuju	24	36.4	36.4	54.5
	Setuju	22	33.3	33.3	87.9
	Sangat Setuju	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.6	13.6	13.6
	Kurang Setuju	23	34.8	34.8	48.5
	Setuju	25	37.9	37.9	86.4
	Sangat Setuju	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.2	15.2	15.2
	Kurang Setuju	20	30.3	30.3	45.5
	Setuju	28	42.4	42.4	87.9
	Sangat Setuju	8	12.1	12.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x11</b>					
------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	30	45.5	45.5	54.5
	Setuju	25	37.9	37.9	92.4
	Sangat Setuju	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	6	9.1	9.1	10.6
	Kurang Setuju	31	47.0	47.0	57.6
	Setuju	17	25.8	25.8	83.3
	Sangat Setuju	11	16.7	16.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	21	31.8	31.8	40.9
	Setuju	22	33.3	33.3	74.2
	Sangat Setuju	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	26	39.4	39.4	45.5
	Setuju	29	43.9	43.9	89.4
	Sangat Setuju	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	29	43.9	43.9	45.5
	Setuju	30	45.5	45.5	90.9
	Sangat Setuju	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x16</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.1	12.1	12.1
	Kurang Setuju	15	22.7	22.7	34.8
	Setuju	27	40.9	40.9	75.8
	Sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x17</b>					
------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	29	43.9	43.9	50.0
	Setuju	23	34.8	34.8	84.8
	Sangat Setuju	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x18</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	37	56.1	56.1	56.1
	Setuju	26	39.4	39.4	95.5
	Sangat Setuju	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x19</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.1	12.1	12.1
	Kurang Setuju	18	27.3	27.3	39.4
	Setuju	21	31.8	31.8	71.2
	Sangat Setuju	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x20</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.6	10.6	10.6
	Kurang Setuju	19	28.8	28.8	39.4
	Setuju	26	39.4	39.4	78.8
	Sangat Setuju	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x21</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	34	51.5	51.5	53.0
	Setuju	27	40.9	40.9	93.9
	Sangat Setuju	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x22</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.6	10.6	10.6
	Kurang Setuju	27	40.9	40.9	51.5
	Setuju	18	27.3	27.3	78.8
	Sangat Setuju	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x23</b>					
------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.6	10.6	10.6
	Kurang Setuju	16	24.2	24.2	34.8
	Setuju	22	33.3	33.3	68.2
	Sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x24</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	5	7.6	7.6	10.6
	Kurang Setuju	17	25.8	25.8	36.4
	Setuju	29	43.9	43.9	80.3
	Sangat Setuju	13	19.7	19.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>Statistics</b>													
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12
N	Valid	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>x1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	18.2	18.2	18.2
	Kurang Setuju	6	9.1	9.1	27.3
	Setuju	36	54.5	54.5	81.8
	Sangat Setuju	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	4.5
	Kurang Setuju	14	21.2	21.2	25.8
	Setuju	19	28.8	28.8	54.5
	Sangat Setuju	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Kurang Setuju	11	16.7	16.7	18.2
	Setuju	38	57.6	57.6	75.8
	Sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang Setuju	12	18.2	18.2	18.2
	Setuju	25	37.9	37.9	56.1
	Sangat Setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	7	10.6	10.6	16.7
	Setuju	33	50.0	50.0	66.7
	Sangat Setuju	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	6	9.1	9.1	12.1
	Setuju	27	40.9	40.9	53.0
	Sangat Setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	4	6.1	6.1	9.1
	Setuju	29	43.9	43.9	53.0
	Sangat Setuju	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	12.1	12.1	12.1
	Setuju	31	47.0	47.0	59.1
	Sangat Setuju	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	7	10.6	10.6	16.7
	Setuju	31	47.0	47.0	63.6
	Sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	7	10.6	10.6	13.6
	Setuju	28	42.4	42.4	56.1
	Sangat Setuju	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

<b>x12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Kurang Setuju	7	10.6	10.6	15.2
	Setuju	33	50.0	50.0	65.2
	Sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	51	77.3	77.3	77.3
	perempuan	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	21	31.8	31.8	31.8
	31-40 tahun	17	25.8	25.8	57.6
	41-50 tahun	21	31.8	31.8	89.4
	diatas 50 tahun	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	25.8	25.8	25.8
	D3	19	28.8	28.8	54.5
	S1	27	40.9	40.9	95.5
	S2	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Data Pribadi

Nama : DESSY KUMALA SARI  
Tempat /Tgl Lahir : Batu Enam, 05 Desember 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Stungkit  
Anak Ke : 1 dari 1 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Wagianto  
Ibu : Tumini  
Alamat : Jl. Stungkit

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 057204 Tahun 2009
2. SMP Negeri 1 Wampu Tahun 2012
3. SMA Negeri 1 Wampu Tahun 2015
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019

Medan, Oktober 2019

DESSY KUMALA SARI

# PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi.....  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU  
Di

Medan.....H  
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dessy Kumala Sari  
NPM : 1505160557  
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia  
Kelas/Sem : VII-L Manajemen I (Tujuh)  
Alamat : Jl. Raptan Muktihar Basti

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Akrim Achal Lubis, SE., MA .....disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat

diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Rinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak efektif dengan prosedur dari Dis Perindagsu
2. Moelk adanya aturan-aturan perusahaan yang masih dilanggar
3. Motivasi yang diberikan kepada pegawai kurang

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Disiplin<sup>23</sup> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai  
Di Dinas Perindustrian Dan Perologangan Sumatera Utara

Medan..... 22 November ..... 2018.

Dosen Pembimbing

(Akrim Achal Lubis, SE., MA)

Peneliti/Mahasiswa

(Dessy Kumala Sari)

Disetujui Oleh :

Ketua/Sekretaris Prodi

(Zaman Syarifuddin, SE. MA)

diadakan Pada Tanggal : .....

Agenda : .....

catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



**PERMOHONAN IZIN PENELITIAN**

Medan, .....H  
.....20....M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan

*[Signature]*

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : 

D	E	S	S	Y	K	U	M	A	L	A	S	A	P	I		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM : 

1	5	0	5	1	6	0	5	5	7						
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir : 

B	A	T	U	E	N	A	M								
0	5	D	E	S	E	M	B	E	R	1	9	9	7		

Program Studi : ~~Akuntansi~~ /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : 

J	L	S	T	U	N	G	K	I	T	/	S	T	A	B	A	T		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

Tempat Penelitian : 

D	I	N	A	S	P	E	R	I	N	D	U	S	T	R	I	A	N		
D	A	N	P	E	R	D	A	G	A	N	P	R	O	V					
I	N	S	I	S	U	M	A	T	E	R	A	U	T	A	R	A			

Alamat Penelitian : 

J	A	L	A	N	P	U	T	R	I	H	I	J	A	U					
N	O	O	G																

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

- 1. Transkrip nilai sementara
- 2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi

*[Signature]*  
(Jasman Saripuddin SETIANS)

Wassalam  
Pemohon

*[Signature]*  
(Dessy Kumala Sari...)



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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 231/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/7/2019

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

Medan, 23/7/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dessy Kumala Sari  
NPM : 1505160557  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah : 1. Kurang perhatian yang di lakukan atasan terhadap bawahan.  
2. Motivasi kerja yang kurang baik.  
3. Kedisiplinan terhadap karyawan kurang baik.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Analisis Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Dessy Kumala Sari)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

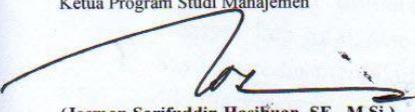
Nomor Agenda: 231/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/7/2019

Nama Mahasiswa : Dessy Kumala Sari  
NPM : 1505160557  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 23/7/2019  
Nama Dosen Pembimbing\* : Akrim Ashari Lubis, SE., M.A

Judul Disetujui\*\*

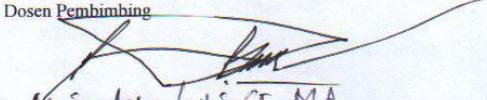
Pengaruh Disiplin Kerja Dan motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja pegawai  
Di Dinas Perindustrian Dan  
Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 23 Juli 2019

Dosen Pembimbing

  
(Akrim Ashari Lubis, SE., M.A)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dessy Kumala Sari  
NPM : 1505160557  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 24.07.2019  
Pembuat Pernyataan



*[Handwritten signature]*

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Nama Lengkap : DESSY KUMALA SARI  
NPM : 1505160557  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
16-01-19	PERBAIKI = JUDUL PERSENTASI - BAB I, II, III BUKTI DITING PUSTAKA		
14-02-19	REVISI BIMBINGAN I		
18-07-19	REVISI BIMBINGAN I		
15-07-19	ACC		

Dosen Pembimbing

Unggul | Cerdas | Terpercaya

AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Medan, Mei 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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



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 26 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : DESSY KUMALA SARI  
**N .P.M.** : 1505160557  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Batu Enam, 05 Desember 1997  
**Alamat Rumah** : Stungkit  
**JudulProposal** :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	..... tausan ,identifikasi masalah .....
Bab II	.....
Bab III	..... Populasi .....
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

**TIM SEMINAR**

Medan, 26 Agustus 2019

Ketua

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

Pembimbing

AKRIM ASHAL, SE.,MA.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Hj. DEWI ANDRIANY, 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 **26 Agustus 2019** menerangkan bahwa:

Nama : **DESSY KUMALA SARI**  
N .P.M. : **1505160557**  
Tempat / Tgl.Lahir : **Batu Enam, 05 Desember 1997**  
Alamat Rumah : **Stungkit**  
JudulProposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

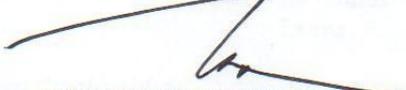
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **AKRIM ASHAL, SE.,MA.**

Medan, 26 Agustus 2019

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
**JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.**

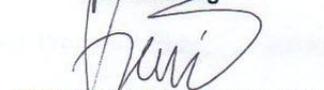
Sekretaris

  
**Dr. MUFRIZEN, SE., M.Si.**

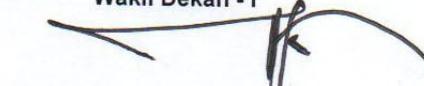
Pembimbing

  
**AKRIM ASHAL, SE., MA.**

Pembanding

  
**Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.**

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

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



**UMSU**

Agul | Cerdas | Terpercaya

Harap surat ini agar disebutkan  
tanggalnya

**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 : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1989 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2019**

*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  
**Pada Tanggal** : 24 Juli 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : DESSY KUMALA SARI  
**N P M** : 1505160557  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera  
Utara

**Dosen Pembimbing** : AKRIM ASHAL,SE.,MA.

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 : **24 Juli 2020**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 21 Dzulqaidah 1440 H  
24 Juli 2019 M



Dekan

H.JANURI,SE.,MIM.,M.Si.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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 : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1987/II.3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 21 Dzulqaidah 1440 H  
24 Juli 2019 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVSU  
Jl.Putri Hijau No.6 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **DESSY KUMALA SARI**  
Npm : **1505160557**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan  
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Jalan Putri Hijau No. 6 MEDAN – 20001

Telp. (061) 4514648, 4525566,

Fax : (061) 4550067 – 4521130

Medan, 8 Agustus 2019

Nomor : 423.6/2045 / Set  
Lampiran :  
Perihal : Izin Riset/Survey

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -

T e m p a t

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor. 1989II.3/UMSU-05/F/2019 tanggal 24 Juli 2019 perihal seperti tersebut diatas, kami beritahukan bahwa kami menerima Mahasiswa Saudara untuk melakukan Riset pada satuan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun Mahasiswa Saudara yang melakukan riset adalah sebagai berikut :

Nama : DESSY KUMALA SARI  
NPM : 1505160557  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov.SU

Demikian disampaikan agar maklum.

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIS



FITRA KURNIA, SE, Msi  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 19700101 199403 1 007

Tembusan :  
1. Pertinggal,-

C:\KANTOR\UMSU\SURAT-SURAT\SURAT IZIN RISET\2019\UMSU AN. desy.docx



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan  
dan tanggalnya

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 : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 5738 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. : -

Medan, 23 Muharram 1441 H  
23 September 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN PROVSU**  
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 : **DESSY KUMALA SARI**  
N P M : **1505160557**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

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.**



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Jalan Putri Hijau No.6 MEDAN – 20001 Kotak Pos 1545 – 1196  
Telp. (061) 4514648, 4525566, 4522471, 4142171, 4149903, 4525566, 4515060,  
4524678, 4520289, 4515029, 4520456  
Fax : (061) 4550067 – 4521130

Medan, 27 September 2019

Nomor : 423.4/2475 / Sekr

Lampiran :

Perihal : Surat Keterangan telah selesai  
Melakukan Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Sumut  
di-

Tempat

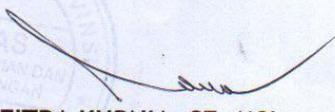
Menindak Lanjuti Surat Saudara No.5738/II.3-AU/UMSU-05/F/2019  
tanggal 23 September 2019 dengan perihal Menyelesaikan Riset,  
bersama ini kami laporkan kepada Saudara bahwa mahasiswa Saudara  
yang bernama :

Nama : DESSY KUMALA SARI  
NPM : 1505160557  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan  
Provinsi Sumatera Utara

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian  
dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIS,

  
FITRA KURNIA, SE, MSi  
PEMBINA TINGKAT I