

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

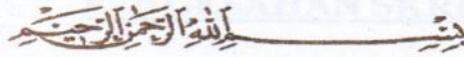
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

RISKA SYAHFITRI LUBIS

NPM : 1505160599

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

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

MEMUTUSKAN

Nama : **RISKA SYAHFITRI LUBIS**
NPM : **1505160599**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA 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*

Tiga Penguji

Penguji I

(Dr. JOERIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(MUSLIH, SE, M.Si)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RISKA SYAHFITRI LUBIS

NPM : 1505160599

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Oktober 2019

Pembimbing


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si


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

ABSTRAK

Riska Syahfitri Lubis. NPM 1505160599. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi 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 motivasi terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi 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 58 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 Regressi 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 motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan terima kasih atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan, dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moral dan material selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Kepada Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing dan wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing dan ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima Kasih pada seluruh sahabat-sahabat penulis dan yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyusunan isi skripsi ini.

Medan, Oktober 2019

Penulis

Riska Syahfitri Lubis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Komitmen Organisasi	6
a. Pengertian Komitmen Organisasi	6
b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	6
c. Indikator Komitmen Organisasi	7
2. Motivasi.....	8
a. Pengertian Motivasi	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	8
c. Indikator Motivasi	9
3. Kepemimpinan	10
a. Pengertian Kepemimpinan.....	10
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	10
c. Indikator Kepemimpinan	11
B. Kerangka Konseptual	12
C. Hipotesis.....	14

BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Pendekatan Penelitian	15
B. Defenisi Operasional	15
C. Tempat dan Waktu Penelitian	17
D. Populasi dan Sampel	17
E. Teknik Pengumpulan Data	19
F. Teknik Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Hasil Penelitian	31
2. Identitas Responden	31
a. Jenis Kelamin	31
b. Pendidikan.....	32
c. Lama Bekerja	32
3. Presentase Jawaban Responden	33
4. Model Regressi	37
a. Regressi Linier Berganda	37
b. Uji Asumsi Klasik.....	39
c. Pengujian Hipotesis.....	42
d. Koefisien Determinasi.....	47
B. Pembahasan.....	48
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi	48
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.....	49
3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53

DAFTAR PISTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Komitmen Organisasi (Y)	16
Tabel III.2 Indikator Motivasi (X1)	16
Tabel III.3 Indikator Kepemimpinan (X2).....	17
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	17
Tabel III.5 Populasi Penelitian.....	19
Tabel III.6 Skala Likert	20
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas.....	22
Tabel III.8 Hasil Uji Reliabilitas	23
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	31
Tabel IV.2 Pendidikan	32
Tabel IV.3 Lama Bekerja.....	32
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	33
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	33
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	34
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	36
Tabel IV.8 Hasil Uji Regressi Linier Berganda	38
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	41
Tabel IV.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	44
Tabel IV.10 Hasil Uji Simultan (Uji f)	46
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	12
Gambar II.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	13
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	13
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	28
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	30
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	40
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan hasil penelitian (Darmawati, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seni, memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama kemampuan untuk memengaruhi.

Berdasarkan hasil penelitian (Potu, 2013) kepemimpinan merupakan seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya (Bangun, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan seseorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu ,sehingga ia memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara. Sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai menmengang peran yang menentukan karena hidup matinya ssuatu

organisasi pemerinthan semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasisetiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efesien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalan organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat berkerja dengan lebih efektif dan efesien dan produktif. Dalam memberikan pelayan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia, jadi manusia dapat didapang sebagai faktor penentu,karena ditangan pegawain negeri sipil dituntu untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-sebaik kepada masyarakat. Untuk itu melengrakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang professiomal jujur, andal,dan bertanggung jawab.

Sumber daya manusia ialah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2009). Satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. (Robbins, 2008).

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang

ditetapkan .motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Setiawan, 2017). Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi.

Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bertugas membantu staf keuangan Kota Medan. Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, saya mengangkat judul ini karena melihat adanya kurang motivasi terhadap kpegawai dari pemimpin sehingga pegawai kurang semangat dalam melakukan perkerjaan nya. maka peneliti memilih dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatra utara sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka penelitian tertarik untuk mengangkat judul penelitian **”Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dimukakan dapat diidentifikasi beberapa masalah mengenai motivasi dan kepemimpinan terhadap perilaku organisasi, yaitu:

1. Kurangnya motivasi pegawai terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Pedagangan Provinsi Suamtera Utara.
2. Kurangnya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Provinsi Sumatera Utara.

3. Kurangnya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Utara.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan secara bersamaan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dalam suatu organisasi atau suatu lembaga.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman ,melaksanakan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa akan datang.

Menurut Porter dalam (Jufrizen, 2015) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang sautu organisasi tertentu. Menurut (Wirawan, 2015) komitmen organisasi didefenisikan sebagai (a) sebuah keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-niali dan tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) komitmen organisasional adalah sebagian keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut (Hasibuan, 2012) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja pengaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi, karyawan pada organisasi.

c. Indikator komitmen organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut (Darmawati, 2017) adalah:

1. Keadilan dan dukungan.
2. Nilai bersama.
3. Kepercayaan.
4. Pemahaman organisasional.
5. Pelibatan pekerja.

Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.
2. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.
3. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.
4. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.

5. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.
6. Saya merasa memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Menurut (Sutrisno, 2010) ada tiga indicator komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen afektif
- 2) Komitmen berkelanjutan
- 3) Komitmen normatif

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Gultom, 2014) Merupakan cara mendorong gairah kerja bahwa ,agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampun dan keterampilan mengujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Samsudin, 2009) bahwa motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Potu, 2013) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan. Kata *movere* dalam bahan Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain menurut (Budihardjo, 2015) keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin,

pengakuan dan prestasi, cita-cita dan aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upah pimpinan memotivasi pegawai.

Menurut (Fahmi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
2. Kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang.
3. Kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c. Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator adalah

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 segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh – sungguh.
4. Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu yang baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012) kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua perkerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut (Mangkunegara, 2013) kemampuan mempengaruhi orang lain berkerja keras untuk menyelesaikan tugas penting. Kepemimpinan Menurut (Handoko, 2011) suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujukan tentang apa yang perlu dilakukukan dan bagaimana melakukan, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran.

Menurut (Wirawan, 2015) kepemimpinan adalah adalah suatu proses memengaruhi pemimpin dan pengikut untuk mencapai sasaran organisasi melalui perubahan, dimana terdapat elemen *leaders-followers, influence, organizational objectives, change* dan *people*.

b. Faktor Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut (Darmawati, 2017) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya dilahirka mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2012) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha menetapkan dan mencapai tujuan. Menurut (Wibowo, 2014) Pemimpin adalah individu manusia

yang diamanahkan memimpin sub-ordinat (pengikutnya) ke arah mencapai yang ditetapkan.

c. Indikator kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2017) indikator kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan analisis, yaitu kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap, merupakan syarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan, berkomunikasi dalam memberikan perintah, perintah petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik komunikasi.
3. Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah di percayakan kepadanya.
4. Kemampuan mendaengar, salah satu sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendaengar pendapat dan saran orang lain terutama bawahannya.
5. Ketegasan, dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menggunakan dimensi kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Ideakized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karenanya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

2. *Intellectual Simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru di bawah bimbingannya.
3. *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawan menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan.

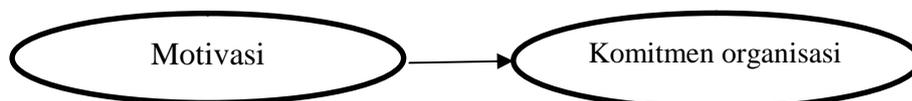
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah merupakan unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2016) dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi” bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi semakin tinggi motivasinya semakin tinggi juga komitmen organisasi.

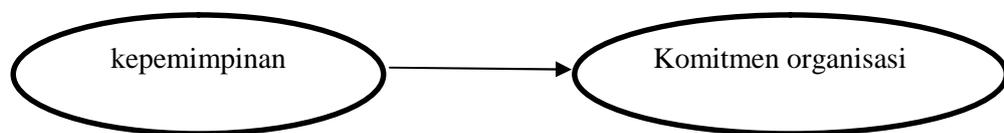
Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi (Rahayu, 2016). Hubungan antara pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II.1 Motivasi dengan Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

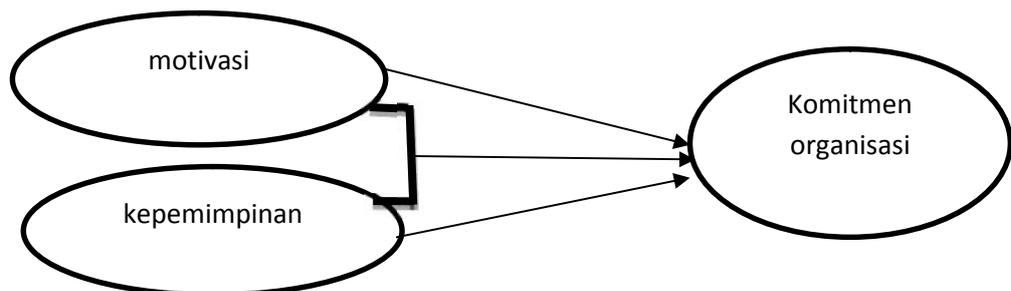
Menurut (Suryanto & Prihatiningsih, 2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi” Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah kualitas layanan organisasi. Hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II.2 Hubungan dengan Komitmen organisasi

3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi

Menurut (Sousa, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi” kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.



Gambar II.3 Hubungan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

C. Hipotesis

Hipotesis menjurut (Sugiyono, 2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian , dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dari kajian yang terdapat teoristik batas masalah dalam kerangka konseptual.

Hipotesisi yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

H₃ : Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Dimana analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Maka dengan demikian terdapat variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2016)

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya opengukuran dari suatu penelitian

1. Komitmen Organisasi (Y)

Menurut (Wirawan, 2015) Komitemen Organisasi adalah drajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan –tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) Komitmen organisasi didefenisasi sebagai (a) sebuah keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-niali dan tujuan organisasi.

Tabel III.1
Indikator Komitmen Organisasi (Y)

No	Indikator
1	Komitmen afektif
2	Komitmen berkelanjutan
3	Komitmen normatif

(Sutrisno, 2010)

2. Motivasi (X1)

Menurut (Samsudin, 2009) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena teikhlasan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Tabel III.2
Indikator Motivasi (X1)

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Usaha Untuk Maju
4	Pemanfaatan Waktu

(Mangkunegara, 2017)

3. Gaya Kepemimpinan (X2)

Menurut (Hasibuan, 2012) kemampuan mempengaruhi orang lain berkerja keras untuk menyelesaikan tugas penting Kepemimpinan juga Suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukukan dan bagaimana melakukan, dan proses memfasilitasin individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran.

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan (X2)

No	Indikator
1	Kemampuan Analisis
2	Keterampilan
3	keberanian
4	Kemampuan
5	Ketegasan

(Hasibuan, 2017)

D. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jl. Putri Hijau No.06, Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai bulan Oktober 2019, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut di bawah ini.

Tabel III.4 Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Jul' 19				Agust' 19				Sept' 19				Okt' 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■															
2.	Pra Riset		■	■	■												
3.	Penyusunan Proposal				■	■											
4.	Seminar Proposal					■	■	■	■	■							
5.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■				
6.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	
7.	Sidang Meja Hijau															■	■

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 195 Orang pegawai.

3. Sampel

Metode sampling yang digunakan adalah proportional random sampling. Metode proporsional random sampling adalah pengambilan sampel berdasarkan bidang atau dimana masing-masing bagian terambil secara acak. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatra utara dengan populasi sebanyak 195 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016) Sempel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu. Untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan haruslah ditempuh cara-cara yang benar dalam setiap langkah termasuk cara pengambilan sampel atau sepeling dalam bab ini, sempeling yang sederhana akan diuraikan seperlunya sesuai dengan tingkat uraian stastitika dalam buku ini.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 195 orang di bagi menjadi 12 kelompok. Dari 12 kelompok dalam populasi ini diambil 2 kelompok secara acak sebagai sampel, yaitu kelompok Sekretariat berjumlah 32 orang dan IKAHH berjumlah 26 orang, jadi jumlah sampel keseluruhan 58 orang.

Tabel III.5 Populasi Penelitian

No.	Unit kerja	Jumlah PNS
1	SEKTRETARIAT	32
2	BIDANG PERDAGANGAN DALAM NEGERI	26
3	BIDANG ILMEA	22
4	BIDANG PERDAGANGAN LUAR NEGERI	24
5	BIDANG IKAHH	26
6	FUNGSIONAL PENYULUH PERINDAG	4
7	UPT PK MEDAN	16
8	UPT PSMB MEDAN	25
9	UPT PK SIANTAR	7
10	UPT PK KISARAN	8
11	UPT PK SIBOLGA	9
12	CPNS	10
Total		195

Metode pengambilan sampelnya adalah *sampling*. Dalam sampling ini, populasi dibagi-bagi menjadi beberapa kelompok atau klaster. Secara acak klaster-klaster yang diperlukan diambil dengan proses pengacakan. Setiap anggota yang berada di dalam klaster-klaster yang diambil secara acak tadi merupakan sampel yang di perlukan.

F.Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Daftar Pernyataan (Quesioner)

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pernyataan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket/kuesioner, Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara di Jl Putri Hijau No.06 Medan, Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

- b. Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen-dokumen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

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

3. Wawancara

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

4. Studi Dokumen .

Dokumen yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen – dokumen di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara.

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel jika R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu yang dilihat dari sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikansi (α) yang ditentukan bila sig (2-tailed) $< 0,05$ maka butir instrument valid

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$$\begin{aligned} (\sum y_i)^2 &= \text{Pengamatan jumlah variabel } y \\ \sum x_i y_i &= \text{Jumlah hasil kali variabel } x \text{ dan } y \end{aligned}$$

Dengan kriteria:

- 1) Jika sig 2 tailed < 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- 2) Jika sig 2 tailed > 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		R_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0.687	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.340	0.259	0.009 < 0,05	Valid
	Y3	0.597	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.805	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.704	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.611	0.259	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X1)	X1	0.627	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.373	0.259	0.004 < 0,05	Valid
	X3	0.654	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.633	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.708	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.754	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.622	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.428	0.259	0.001 < 0,05	Valid
Kepemimpinan (X2)	X1	0.745	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.635	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.489	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.539	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.692	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.410	0.259	0.001 < 0,05	Valid
	X7	0.538	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.692	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.593	0.259	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.664	0.259	0.000 < 0,05	Valid

Hasil SPSS 24.00

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{b^2}{1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

b^2 = Jumlah varians butir

1^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2016) Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.675	0,60	Reliabel
Motivasi (X1)	0.755		Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.802		Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel komitmen organisasi (Y) yaitu sebesar 0.675, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel motivasi(X1) sebesar 0.755, dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0.802. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,60 maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

E. Teknik Analisis Data

Uji analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b x_1 + c x_2$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = komitmen organisasi

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

x₁ = motivasi

x₂ = kepemimpinan

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi, 2015). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. (Sugiyono, 2016)

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas. (Sugiyono, 2016). Demikian sebaiknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka tersebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik acatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain: jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyenggahan dan membenaran dari masalah. Adapun pengujian terhadap hopotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (uji persial)

Untuk mengetahui signifikasi atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi digunakan uji t dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

1) ketentuan pengujian uji t

Bedasarkan rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{table}$ atau $-t_{hitung} < -t_{table}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{table}$ atau $-t_{hitung} > -t_{table}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni sig (2 tailed) < taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y, sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni sig (2 tailed) > taraf signifikasi (a) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y. (Juliandi, 2015).

4. Hipotesis

Hipotesis menjurut (Sugiyono, 2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

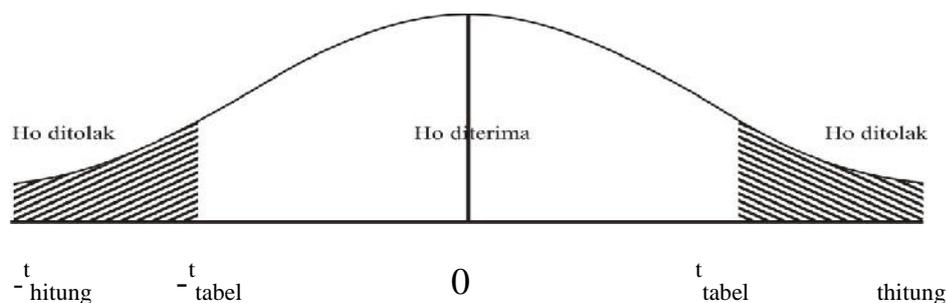
Dari kajian yang terdapat teoristik batas masalah dalam kerangka konseptual.

Hipotesis yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

H₃ : Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif. Serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

1) Ketentuan pengujian uji F:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

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

2) Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

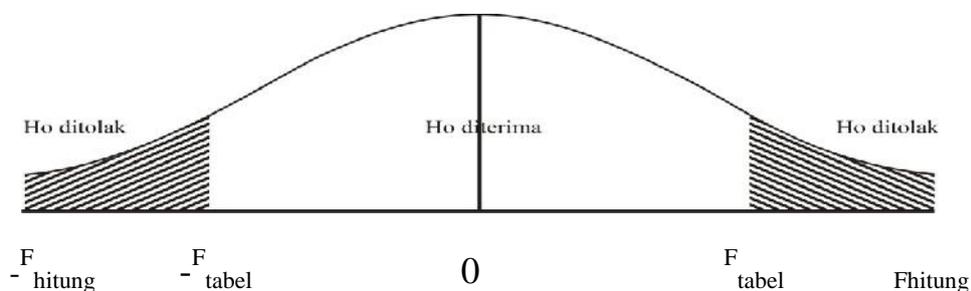
Dari kajian yang terdapat teoristik batas masalah dalam kerangka konseptual.

Hipotesis yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

H_3 : Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical* ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = 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 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y), 8 pernyataan untuk variabel motivasi (X1), dan 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 58 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	45	77.6	77.6	77.6
	perempuan	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 45 (77,6%) orang laki-laki dan sebanyak 13 (22,4%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b) Pendidikan

**Tabel IV.2
Pendidikan**

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	22.4	22.4	22.4
	S1	32	55.2	55.2	77.6
	S2	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 13 (22,4%) orang pendidikan D-3, sebanyak 32 (55,2%) orang pendidikan S-1, dan sebanyak 13 (22,4%) orang pendidikan S-2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah S-1.

c) Lama Bekerja

**Tabel IV.3
Lama Bekerja**

lama bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	dibawah 5 tahun	28	48.3	48.3	48.3
	diatas 5 tahun	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari lama bekerja terdiri dari 28 (48,3%) orang yang masih bekerja dibawah 5 tahun, dan sebanyak 30 (51,7%) orang yang sudah bekerja diatas 5 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari lama bekerja adalah yang sudah bekerja diatas 5 tahun

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 Komitmen Organisasi (Y)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	20,7	29	50	9	15,5	8	13,8	0	0	58	100
2.	22	37,9	16	27,6	16	27,6	1	1,7	3	5,2	58	100
3.	17	29,3	20	34,5	17	29,3	4	6,9	0	0	58	100
4.	33	56,9	11	19	9	15,5	5	8,6	0	0	58	100
5.	6	10,3	35	60,3	6	10,3	11	19	0	0	58	100
6.	6	10,3	31	53,4	14	24,1	4	6,9	3	5,2	58	100

Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan menghabiskan sisa karir saya di dalam instansi ini. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di instansi ini. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 37,9%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya akan tetap bekerja di instansi ini karena merupakan keinginan saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 34,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 56,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya setia pada perusahaan ini, karena masih ada tanggung jawab yang harus saya selesaikan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 60,2%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bangga menjadi pegawai pada perusahaan tempat saya bekerja karena perusahaan memiliki reputasi yang baik dan di kenal masyarakat. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 53,4%.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	7	12,1	30	51,7	18	31	0	0	3	5,2	58	100
2.	5	8,6	26	44,8	23	39,7	4	6,9	0	0	58	100
3.	26	44,8	15	25,9	13	22,4	4	6,9	0	0	58	100
4.	7	12,1	29	50	18	31	1	1,7	3	5,2	58	100
5.	27	46,6	15	25,9	12	20,7	4	6,9	0	0	58	100
6.	32	55,2	12	20,7	9	15,5	5	8,6	0	0	58	100
7.	8	13,8	32	55,2	10	17,2	8	13,8	0	0	58	100
8.	8	13,8	33	56,9	9	15,5	8	13,8	0	0	58	100

Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 51,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk lembur. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 44,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya berharap bekerja di pekerjaan yang sama di kemudian hari. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 44,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya melihat pekerjaan saya sebagai batu loncatan ke pekerjaan lain. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada saya untuk lebih giat bekerja. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 46,6%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya ingin mengembangkan kemampuan diri saya. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 51,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 55,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya memanfaatkan waktu bekerja dengan baik. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 56,9%.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	13,8	29	50	11	19	10	17,2	0	0	58	100
2.	14	24,1	23	39,7	15	25,9	6	10,3	0	0	58	100
3.	5	8,6	30	51,7	19	32,8	2	3,4	2	3,4	58	100
4.	21	36,2	16	27,6	17	29,3	3	5,2	1	1,7	58	100
5.	16	27,6	19	32,8	17	29,3	6	10,3	0	0	58	100
6.	14	24,1	23	39,7	13	22,4	8	13,8	0	0	58	100
7.	8	13,8	29	50	14	24,1	7	12,1	0	0	58	100
8.	15	25,9	20	34,5	18	31	5	8,6	0	0	58	100
9.	9	15,5	30	51,7	11	19	8	13,8	0	0	58	100
10.	16	27,6	20	34,5	17	29,3	5	8,6	0	0	58	100

Data SPSS 24.00

- 1) Jawaban responden tentang Pimpinan dapat memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan dapat mengatasi masalah didalam perusahaan dengan cepat. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 39,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 51,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Mayoritas responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 36,2%.

- 5) Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pimpinan memiliki optimisme yang tinggi. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 32,8%.
- 6) Jawaban responden tentang Permasalahan yang muncul dapat diselesaikan pimpinan dengan baik. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 39,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan saran atau nasehat teknis yang penting bagi pegawai. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 50%.
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan mampu mengadakan program-program baru untuk pengembangan pegawai. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 34,5%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan perusahaan. Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 51,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan (misalnya datang terlambat, meninggalkan tempat tugas). Mayoritas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 34,5%.

4. Model Regresi

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

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.479	2.142		1.157	.000
	Motivasi	.426	.113	.523	3.759	.000
	Kepemimpinan	.199	.090	.309	2.225	.030

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Hasil SPSS 24.00

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

- 1) Konstanta = 2,479
- 2) Motivasi = 0,426
- 3) Kepemimpinan = 0,199

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

$$Y = 2,479 + 0,426_1 + 0,199_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 2,479 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) Motivasi sebesar 0,426 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,426 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) Kepemimpinan sebesar 0,199 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan komitmen organisasi 0,199 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

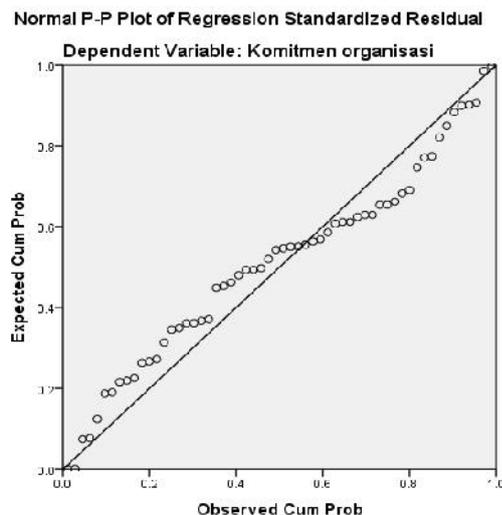
b. Uji Asumsi Klasik

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

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

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

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	motivasi	.349	2.868
	kepemimpinan	.349	2.868

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Hasil Data SPSS 24.00

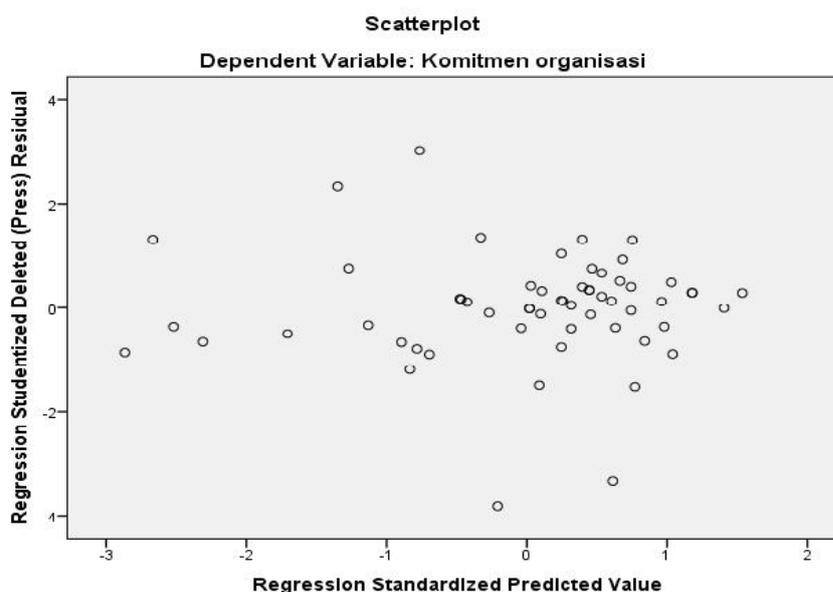
Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 2,868 dan variabel kepemimpinan (X_2) 2,868. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,349 dan variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,349. 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)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian:

- a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

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)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.479	2.142		1.157	.000
	Motivasi	.426	.113	.523	3.759	.000
	Kepemimpinan	.199	.090	.309	2.225	.030

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Data SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,759 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (58 -2= 56), di peroleh t tabel 2,003. 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 = 3,759 > t tabel = 2,003. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 2,225 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($58 - 2 = 56$), di peroleh t tabel 2,003. 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 kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,030 sedang taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,030 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi 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 motivasi dan kepemimpinan untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Uji F juga dimaksud 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 ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.004	2	234.502	46.734	.000 ^b
	Residual	275.979	55	5.018		
	Total	744.983	57			
a. Dependent Variable: Komitmen organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi						

Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 46,734, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- 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.
- Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} > -f_{tabel}$, 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 46,734 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($58 - 2 - 1 = 55$), di peroleh f tabel 3,16. 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 = 46,734 $>$ f tabel = 3,16. Ini berarti pengaruh positif antara motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi 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

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.630	.616	2.24004
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi				
b. Dependent Variable: komitmen organisasi				

Hasil SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,793 atau 79,3% yang berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan variabel bebasnya, yaitu motivasi dan kepemimpinan adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,630 yang berarti 63% variasi dari komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,616 yang berarti 61,6% komitmen organisasi kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan 38,4% 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 2,24004 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi komitmen organisasi.

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 Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah t_{hitung} sebesar 3,759 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

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 (Gultom, 2014) Merupakan cara mendorong gairah kerja bahwa ,agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampun dan keterampilan mengujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah t_{hitung} sebesar 2,225 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,030 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Artinya apabila kepemimpinan dalam organisasi tersebut sesuai dengan keinginan pegawai dan lebih mengutamakan organisasi serta dapat menjadi tauladan dan contoh bagi pegawai yang, maka komitmen organisasi juga akan meningkat

Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012) kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi

beradaptasi dengan perubahan lingkungan .kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua perkerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryanto & Prihatiningsih, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 46,734 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Artinya ketika organisasi memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai lewat pemimpin yang bijak dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, maka pegawai akan berkomitmen untuk tetap setia dan selalu berkontribusi untuk organisasi

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sousa, 2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi dan

kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 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 pihak pemimpin memperhatikan seluruh keadaan pegawainya, memperdulikan kesejahteraan pegawai dan memberikan apa yang pegawai butuhkan dalam menunjang pekerjaannya.

2. Hendaknya motivasi harus selalu diberikan kepada pegawai, agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Hendaknya pemimpin harus lebih bertindak tegas kepada pegawainya dalam bekerja dan selalu memotivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(2), 21-42.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- 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.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Yogyakarta: Expert.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37-47.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Pane, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *JRMB: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 67-79.
- 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.
- Rahayu, T. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Graha Mandiri. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 23-33.
- Rivai, H. V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, R. J. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Setiawan, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Yogyakarta: Expert.
- Sousa, E. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kualitas Layanan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 15(2), 2617-2634.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, D., & Prihatiningsih, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM Di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 4(1), 1-17.
- Wibowo, P. 2016. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Kuesioner Penelitian

Yth. Saudara/i responden,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya.

Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta Bapak/ibu untuk dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas pengertian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Riska Syahfitri Lubis

BAGIAN I (Identitas Responden)

1. No. Kuesioner :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki ()
 - b. Perempuan ()
3. Pendidikan
 - a. D3 ()
 - b. S1 ()
 - c. S2 ()
4. Lama Bekerja
 - a. < 5 Tahun ()
 - b. > 5 Tahun ()

BAGIAN II (Pernyataan Penelitian)

Petunjuk Pengisian,

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang () pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Afektif					
1	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di dalam instansi ini					
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di instansi ini					
	Komitmen Berkelanjutan					
3	Saya akan tetap bekerja di instansi ini karena merupakan keinginan saya					
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain					
	Komitmen Normatif					
5	Saya setia pada perusahaan ini, karena masih ada tanggung jawab yang harus saya selesaikan					
6	Saya merasa bangga menjadi pegawai pada perusahaan tempat saya bekerja karena perusahaan memiliki reputasi yang baik dan di kenal masyarakat					

Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik					
2	Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk lembur					
	Orientasi Masa Depan					
3	Saya berharap bekerja di pekerjaan yang sama di kemudian hari					
4	Saya melihat pekerjaan saya sebagai batu loncatan ke pekerjaan lain					
	Usaha Untuk Maju					
5	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada saya untuk lebih giat bekerja					
6	Saya ingin mengembangkan kemampuan diri saya					
	Pemanfaatan Waktu					
7	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai					
8	Saya memanfaatkan waktu bekerja dengan baik					

Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kemampuan Analisis					
1	Pimpinan dapat memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan					
2	Pimpinan dapat mengatasi masalah didalam perusahaan dengan cepat					
	Keterampilan					
3	Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan					
4	Pimpinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik					
	keberanian					
5	Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pimpinan memiliki optimisme yang tinggi					
6	Permasalahan yang muncul dapat diselesaikan pimpinan dengan baik					
	Kemampuan					
7	Pimpinan memberikan saran atau nasehat teknis yang penting bagi pegawai					
8	Pimpinan mampu mengadakan program-program baru untuk pengembangan pegawai					
	Ketegasan					
9	Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan perusahaan					
10	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan (misalnya datang terlambat, meninggalkan tempat tugas)					

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN /SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : RISKA SYAHFITRI LUBIS

NPM : 1505160599

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atau 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 penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikian Pernyataan ini saat perbuatan dengan kesadaran sendiri

Medan, Oktober 2019
Pembuat Pernyataan



RISKA SYAHFITRI LUBIS

NB :

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