

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama** : Aulia Rizki Ramadhani  
**NPM** :1705160054  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

**MEDAN**

**2021**



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kopt. Marzuki Bani No. 2 Telp. (061) 46324307 Medan 20218



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : AULIA RIZKI RAMADHANI  
N P M : 1705160054  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, SE, M.M)

Penguji II

(ERI YANTI NASUTION SE., M.EC)

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : AULIA RIZKI RAMADHANI  
NPM : 1705160054  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA  
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing Skripsi

(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

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. JANFRI, S.E., M.M., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aulia Rizki Ramadhani  
NPM : 1705160054  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R, Sabrina, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar isi harus sudah memuat Bab IV & V. - Tidak ada koreksi	20/9-2021	[Signature]
Bab 2	- Tidak dikoreksi	30/9-2021	[Signature]
Bab 3	Bab 3. Dlm uji (metodologi) dan yg sudah memuat hasil → hasil dimasukkan ke Bab 4.	30/9-2021	[Signature]
Bab 4	- Tambahkan perubahan dari Bab 3. - Uraian setiap permasalahan dan asumsi (H0 & H1) setiap variabel. - Uraian dan dari dari setiap indikator, diambil dari hasil pernyataan masing-masing indikator.	30/9-2021	[Signature]
Bab 5	Uraian dan simpulan hasil masing-masing variabel, diambil dari indikatornya. Bukan uraian, nilai tertinggi & terendah.	30/9-2021	[Signature]
Bab 5	sesuaikan dengan Hasil pada Bab 4.		
Daftar Pustaka	Sudah mendetail dan ada cara penulisan daftar pustaka	30/9-2021	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Disetujui oleh meja hijau	2/10-2021	[Signature]

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Oktober 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

(Dr. Ir. Hj. R, SABRINA, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
NPM : 1705160054  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

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

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

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

Medan, Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



**AULIA RIZKI RAMADHANI**

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

AULIA RIZKI RAMADHANI  
1705160054

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [auliarizkiramadhani@gmail.com](mailto:auliarizkiramadhani@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebesar 57 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,857 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara. berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,912 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar ( $25,636 > 3,16$ ) (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REPUBLIC OF INDONESIA SECRETARIAT OF NORTH SUMATRA PROVINCE

AULIA RIZKI RAMADHANI  
1705160054

Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jln. Kapten Mughtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [auliarizkiramadhani@gmail.com](mailto:auliarizkiramadhani@gmail.com)

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the DPRD Secretariat Office of North Sumatra Province. To determine the effect of work discipline on employee performance at the Secretariat Office of the DPRD of North Sumatra Province. To find out work motivation and work discipline on employee performance at the Secretariat Office of the DPRD of North Sumatra Province. This type of research is associative. The population in this study were all employees at the DPRD Secretariat of North Sumatra Province, amounting to 132 people. Sampling in this study using probability sampling technique, namely proportionate stratified random sampling using the Slovin formula, the sample in this study was 57 people. The data collection technique used is through a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of research based on the results of this study, the significance value of work motivation on performance based on the t test was obtained at  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.857 > 2.001$ ). thus  $H_0$  is rejected. the conclusion: work motivation has a positive and significant effect on performance at the DPRD of North Sumatra Province. Based on the results of this study, the significance value of work discipline based on the t-test was obtained at  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.912 > 2.001$ ). thus  $H_1$  is accepted. the conclusion: work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the DPRD of North Sumatra Province. Based on the results of the F test above, the value of  $F_{count} > F_{table}$  is ( $25,636 > 3.16$ ) (Sig.  $0.000 < 0.05$ ), thus  $H_0$  is rejected. In conclusion: work motivation, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the DPRD of North Sumatra Province.

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

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara “ tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan proposal penelitian ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S. M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tunjukan kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yaitu Ayahanda Jufriadi dan Ibunda Suryanti yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, perhatian serta dorongan moral, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Agussani., M,AP 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. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sariffudin Hsb SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini
10. Keluarga besar penulis yang selalu mendoakan, memberi semangat, nasehat dan dukungan untuk penulis
11. Kepada Balqis, Dea, Dian, Tiwi, Lia, Gita, Nurul dan teman-teman

seperjuangan diperkuliahan yang selalu memberikan semangat kepada penulis

12. Kepada Dixie Ramadhan S.Kom yang selalu memberikan semangat, nasehat, dan dukungan untuk penulis

13. Seluruh staff pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dan memberikan izin untuk melakukan riset

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan laporan proposal ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan proposal penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Medan, Maret 2021

Penulis

(Aulia Rizki Ramadhani)

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	12
2.1.2 Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	21
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.1.3 Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	30
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.3 Hipotesis.....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional.....	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.3.1 Tempat Penelitian.....	35
3.3.2 Waktu Penelitian.....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	39
3.6.1 Uji Validitas.....	39
3.6.2 Uji Realibilitas.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Regresi Linier Berganda.....	40
3.7.2 Asumsi Klasik.....	41
3.7.2.1 Uji Normalitas Data.....	41
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.7.2.3 Uji Heteroskedasdisitas.....	42
3.7.3 Uji Hipotesis.....	42
3.7.3.1 Uji t ( Uji Parsial ).....	42
3.7.3.2 Uji F ( Simultan ).....	43
3.7.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ ).....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Deskripsi Data Responden.....	45
4.1.2 Data Variabel Panitia.....	48
4.1.2.1.....	48
4.1.2.2.....	56
4.1.2.3.....	64
4.1.3 Uji Validitas.....	69
4.1.4 Uji Reabilitas.....	73
4.1.5 Menguji Asumsi Klasik.....	74
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	74

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas.....	75
4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	76
4.1.6 Regresi Linier Berganda.....	77
4.1.7 Uji Hipotesis.....	79
4.1.7.1 Uji F.....	79
4.1.7.2 Uji t.....	80
4.1.7.3 Uji Determinasi.....	81
4.2 Pembahasan.....	82
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	82
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	83
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	84
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

3.2 Definisi Operasional.....	35
3.3.2 Waktu Penelitian.....	36
3.4.1 Data Pegawai Berdasarkan Pangkat / Golongan Ruangan.....	37
3.4.2 Jumlah Sampel.....	38
3.5 Skala Likert.....	39
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.5 Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	48
4.6 Tabulasi Jawaban Responden Dislipin Kerja.....	56
4.7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja.....	64
4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	70
4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	71
4.10 Uji Validitas Kinerja.....	72
4.11 Uji Reabilitas.....	74
4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	75
4.13 Uji Multikolinearitas.....	76
4.14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.15 Uji F.....	79
4.16 Uji t.....	80
4.17 Uji Determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

2.2 Kerangka Konseptual.....	32
4.1 Scaterplot.....	77

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Gomes, 2013). Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, serta siaga dalam mencapai tujuan organisasi. (Arianty et al., 2016)

(Rivai, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitasnya dalam bekerja yang berorientasikan kepada tujuan organisasi. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai, dan apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang

telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang masih belum optimal, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal yang lain terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Tujuan motivasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh

oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu.

Disamping itu, untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. (Siagian, 2013) disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Setiap kantor memiliki pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Pegawai sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan organisasi pemerintahan merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Pegawai-pegawai ini dalam kesehariannya bekerja untuk mengelola administrasi Negara dalam hal membantu para pimpinan dan anggota DPRD dalam bekerjasama dengan pemerintah mengesahkan pertauran-peraturan yang diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kinerja dari pegawai sekretariat DPRD akan berakibat pada kinerja pimpinan dan anggota DPRD. Oleh karena itu, untuk menunjukkan atau meningkatkan efektivitas kinerja DPRD maka Sekretariat DPRD harus dapat berperan maksimal sesuai dengan tugas dan

funksinya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ini. Masalah yang ditemukan adalah disiplin kerja masih kurang dan masih ada pegawai yang setelah absen pagi tidak melaksanakan tugas atau berada diluar kantor. Disamping itu sebagian pegawai juga masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja pegawainya meningkat. Dalam kondisi ini sangat perlu memberikan dorongan maupun pengarahan yang baik tentang pentingnya motivasi dan kedisiplinan kepada seluruh pegawai. Dengan begitu, maka setiap pegawai yang termotivasi dan memiliki kedisiplinan akan lebih berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan sabaik-baiknya. Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaria DPRD Provinsi Sumatera Utara"**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka, masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ditemukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Kurangnya Motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah

dibebankan.

- 2) Kurangnya Disiplin kerja pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja dalam melakukan hal diluar pekerjaan.
- 3) Masih kurangnya Kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja yang belum memuaskan

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih efektif dan efisien.

- 1) Pembatasan variabel penelitian : Banyak faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- 2) seperti telah dikemukakan sebelumnya, namun dalam penelitian ini hanya 3 faktor yang dipilih yaitu : Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja
- 3) Pembatasan objek penelitian : Objek penelitian ini dibatasi hanya pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- 4) Pembatasan lokasi penelitian : Lokasi dalam penelitian ini dibatasi di Medan

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ?
- 2) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ?
- 3) Apakah Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretarian DPRD Provinsi Sumatera Utara ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara
- 3) Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang hendak diwujudkan jika tujuan penelitian ini tercapai adalah :

### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang Motivasi kerja dan Disiplin kerja yang berkaitan dengan Kinerja

### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi perusahaan dan organisasi kepada pegawai dalam menetapkan kebijakan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pemahaman tentang kinerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari kinerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

(Bintoro, B., 2017) Menyatakan Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

(Rivai, 2014) Menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan betbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

(Rivai, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

(Arianty et al., 2016) Menyatakan Penilaian Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan.

#### 2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Bangun, 2012) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

##### 1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

##### 2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

### 3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

(Robbins, 2014) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

- 1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui

program.

- 3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kerja mereka.
- 5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

#### 2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Bintoro, B., 2017) Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personallity (kepribadian), pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Personal Factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu

- 2) Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- 3) Team Factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya
- 4) System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kejadian gadilintas yang diberikan organisasi
- 5) Contextual/situation Factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

#### 2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Bangun, 2012) Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

- 1) Jumlah Pekerjaan : Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan : Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu : Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan yang tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran : Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja Sama : Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut :

#### 1) Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan memba perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

#### 3) Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

#### 4) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi pertauran-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

#### 5) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

#### 6) Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 7) Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

#### 8) Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 9) Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi

manajemen.

#### 11) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang –orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. (Sedarmayanti, 2013)

(Mathis & Jackson, 2011) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Motivasi (motivation) merupakan cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perlunya motivasi adalah untuk dapat mendukung, menyalurkan perilaku manusia, dengan tujuan karyawan bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil. (Arianty et al., 2016).

#### 2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi. Menurut (Arianty et al., 2016). menyatakan tujuan motivasi adalah:

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

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tujuan pemberian motivasi menurut (M. Hasibuan, 2014) antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan keadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas nya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013) Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

- 1) Atasan
- 2) Rekan

- 3) Sarana Fisik
- 4) Kebijakan dan Peraturan
- 5) Imbalan jasa uang dan non uang
- 6) jenis pekerjaan dan tantangan

Menurut (Rivai, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Kemungkinan untuk berkembang
- 2) Jenis pekerjaan
- 3) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### *1. Keinginan untuk dapat hidup*

keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi

kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

## *2. Keinginan untuk dapat memiliki*

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

## *3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan*

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

## *4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan*

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

## *5. Keinginan untuk berkuasa*

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak

terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipikih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

### *1. Kondisi lingkungan kerja*

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### *2. Kompensasi yang memadai*

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

### *3. Supervisi yang baik*

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

### *4. Adanya jaminan pekerjaan*

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada

dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

#### *5. Status dan tanggung jawab*

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

#### *6. Peraturan yang fleksibel*

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

### 2.1.2.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut (Arianty et al., 2016) pada Motivasi terdapat 2 jenis Motivasi yakni:

#### 1. Motivasi Positif (positive motivation)

Motivasi positif (positive motivation) adalah pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

#### 2. Motivasi negatif (negative motivation)

Motivasi negatif (negative motivation) adalah manajer memotivasi bawahan

dengan memberikan hukuman. Misalnya pemimpin melakukan demosi atau memindahkan karyawan ke departemen yang berbeda.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) jenis-jenis motivasi dibedakan sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### 2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) membagi indikator motivasi terdiri dari :

- 1) Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan
- 2) Orientasi masa depan, Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang

maksimal dengan kemampuan yang dimiliki

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal

5) Usaha untuk maju, Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan

6) Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik

7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan

8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Ma'aruf, 2016)

1) Semangat Kerja, Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

2) Inisiatif dan kreatifitas, Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan

seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

3) Rasa tanggung jawab, Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

(M. Hasibuan, 2014) Berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Arianty et al., 2016) Menyatakan bahwa Kedisiplinan (*dicipline*) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku

yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

(Saydam, 2015) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. (Moekizat, 2014)

#### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut (Sedarmayanti, 2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

tegaknya disiplin dalam perusahaan :

- 1) Pemberian tingkat kompensasi cukup memadai
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan pegawai
- 3) Adanya penghargaan prestasi
- 4) Adanya keragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang
- 5) Adanya keteladanan pimpinan
- 6) Penerapan disiplin yang mendidik
- 7) Adanya keberanian pimpinan menindak yang melanggar disiplin

#### 2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (M. Hasibuan, 2014) menjaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagu kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2) Teladan Pimpinan

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

### 3) Balas Jasa

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

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di

tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi Hukum

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

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

(Rivai, 2014) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja memiliki

beberapa indikator seperti :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

2) Ketaatan pada peraturan kerja

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

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual bertujuan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara mendalam tentang suatu topik pembahasan. Dari tujuan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil penelitian (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin merupakan suatu hal terpenting didalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kinerja karyawan dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

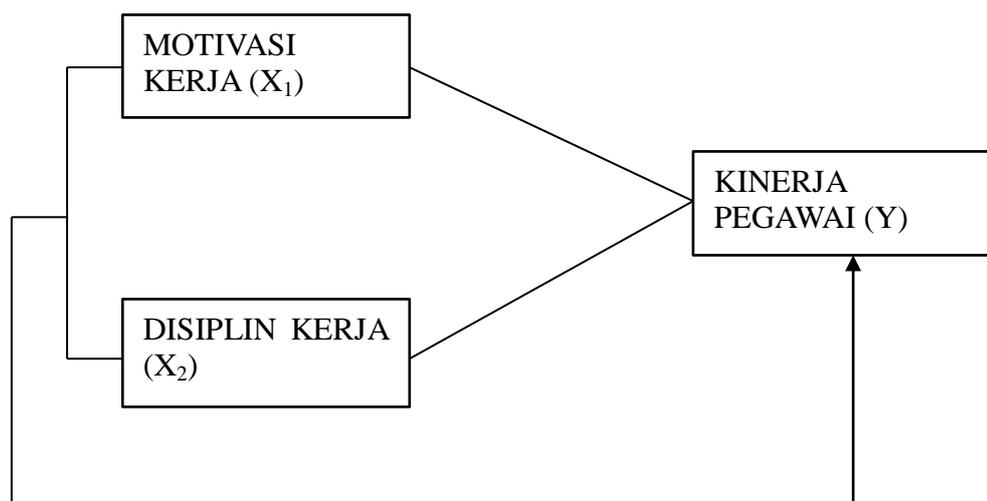
Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan bahwa standar utama dalam

mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai presences at work (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir.

Keterkaitan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik dapat dihasilkan dari peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapat kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian (Tanjung, 2015), (Saripuddin, 2017), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Afandi & Bahri, 2020), (Farisi et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2**

**Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Sugiyono (2010:38) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan angket atau kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada tiga variabel, yaitu Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y)

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. (Bintoro, B., 2017)	1.Jumlah pekerjaan 2.Kualitas pekerjaan 3.Ketepatan waktu 4.Kehadiran 5.Kemampuan Kerja Sama (Bangun, 2012)	Likert
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. (Sedarmayanti, 2013)	1.Kerja keras 2.Orientasi masa depan 3.Tingkat cita-cita yang tinggi 4.Orientasi tugas dan keseriusan tugas 5.Usaha untuk maju 6.Ketekunan bekerja 7.Hubungan dengan rekan kerja 8.Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2013)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. (Moekizat, 2014)	1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 3.Balas Jasa 4.Keadilan 5.Pengawasan Melekat (Waskat) 6.Sanksi Hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan (M. Hasibuan, 2014)	Likert

### 3.3 Tempat dan Waktu Peneliiian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No.5, Medan.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan atau dilakukan terhitung sejak bulan Februari 2021 sampai bulan Mei 2021. jadwal penelitian dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.3.2 Jadwal Penelitian**

Jenis Kegiatan	Bulan																			
	Jan-21				Feb-21				Mar-21				Apr-21				May-21			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■	■																
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal												■								
Bimbingan revisi proposal													■	■	■	■				
Mengelola dan menganalisis data															■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang meja Hijau																				■

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

(Sekaran, 2016) mengemukakan bahwa kelompok populasi (population frame) merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi di mana sampel di ambil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD

Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 orang.

**Tabel 3.4.1 Data Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan ruangan**

No	Pangkat Golongan/ruangan	Jumlah (orang)
1.	Golongan I	3
2.	Golongan II	43
3.	Golongan III	77
4	Golongan IV	9
<b>Total</b>		132

### 3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipikih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2017) menyatakan besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{132}{1 + 132 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 56,89$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 57 orang, dengan uraian sebagai tabel berikut:

**Tabel 3.4.2 Jumlah Sampel**

No	Pangkat Golongan/ruangan	Populasi	Sampel
1.	Golongan I	3	1
2.	Golongan II	43	18
3.	Golongan III	77	34
4	Golongan IV	9	4
<b>Total</b>		132	57

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau

kuesioner. Angket adalah suatu daftar pertanyaan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan memiliki opsi yaitu :

**Tabel 3.5 Skala Likert**

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

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program komputer *Statistical program For Social Science (SPSS)* versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari beberapa daftar kuesioner yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014)

Dengan keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Jumlah varians butir

$K$  = Jumlah item

## 3.7 Teknik Analisis Data

Dari hasil data yang terkumpul, peneliti mencoba untuk menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini.

### 3.7.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = error

### 3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari.

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi 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 melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Uji multikolonearitas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Maka dilakukan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflasi Factor. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai Tolerance  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka dapat terjadi multikolinearitas

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.7.3 Uji Hipotesis

### 3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t (uji parsial) sebagai berikut :

1. Uji pengaruh variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai 4,020 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang nilainya 2.018, maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti  $H_1$  :

yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD diterima.

2. Uji Pengaruh variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai menunjukkan  $t_{hitung}$  2,976 dimana lebih besar  $t_{tabel}$  yang nilainya 2.018, maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti  $H_2$  : yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD diterima.

### 3.7.3.2 Uji F (simultan)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumus hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y)

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu :

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

$N = \text{Sampel}$

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Uji data dengan menggunakan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh motivasi kerja ( $x_1$ ) dan disiplin kerja ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

$d$  = Koefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentase Kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Data Responden**

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu kinerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala *likert* dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 57 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent
21 – 25	4	7.0	7.0
25 – 30	25	44.0	44.0
> 30	28	49.0	49.0
Total	57	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti Kinerja tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua karena dari usia yang muda sampai yang tua yang bekerja di DPRD Provinsi Sumatera Utara .

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMP-SMA	0	0.0	0.0
D1-D2	0	0.00	0.00
D3	5	8.0	8.0
S1-S2	52	92.0	92.0
Total	57	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1-S2 yaitu sebanyak 52 orang (92%). Hal ini menunjukkan pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara lebih banyak berpendidikan S1-S2. Dengan demikian karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan tinggi, sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	38	67.0	67.0
Wanita	19	33.0	33.0
Total	57	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 19 orang (33%) dan laki-laki 38 orang (67%). Persentase karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan persentase karyawan wanita. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di DPRD Provinsi Sumatera Utara didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y).

#### 4.1.2. Data Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel motivasi kerja

**Tabel 4.5**

**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	56	21	37	4	7	0	0	0	0	57	100
2	18	32	11	19	28	49	0	0	0	0	57	100
3	22	39	5	9	18	32	6	11	6	11	57	100
4	16	28	11	19	30	53	0	0	0	0	57	100
5	17	30	5	9	35	61	0	0	0	0	57	100
6	30	53	15	26	12	21	0	0	0	0	57	100

7	25	44	19	33	11	19	2	4	0	0	57	100
8	40	70	8	14	6	11	3	5	0	0	57	100
9	16	28	34	60	3	5	3	5	1	2	57	100
10	16	28	20	35	15	26	4	7	2	4	57	100
11	33	58	12	21	10	18	2	4	0	0	57	100
12	25	44	13	23	15	26	3	5	1	2	57	100
13	44	77	6	11	6	11	1	2	0	0	57	100
14	14	25	24	42	6	11	5	9	8	14	57	100
15	22	39	18	32	13	23	2	4	2	4	57	100
16	33	58	11	19	7	12	6	11	0	0	57	100
17	25	44	19	33	11	19	2	4	0	0	57	100
18	40	70	8	14	6	11	3	5	0	0	57	100
19	16	28	34	60	3	5	3	5	1	2	57	100
20	16	28	20	35	15	26	4	7	2	4	57	100
21	33	58	12	21	10	18	2	4	0	0	57	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan 1, bahwa saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (56%), setuju sebanyak 21 orang (37%), kurang setuju sebanyak 4 orang (7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

2. Pernyataan 2, bahwa saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 28 orang (49%), sangat setuju sebanyak 18 orang (32%), setuju sebanyak 11 orang (19%) dan tidak setuju sebanyak 0 (0%).

3. Pernyataan 3, bahwa saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pekerjaan yang belum diketahui. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (46%), setuju sebanyak 5 orang (9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (32%) dan tidak setuju sebanyak 6 (11%).

Dari hasil pernyataan 1,2 dan 3 menunjukkan bahwa indikator Kerja Keras adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Pernyataan 4, bahwa saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang (28%), kurang setuju sebanyak 30 orang (53%), sangat setuju sebanyak 19 orang (30%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

5. Pernyataan 5, bahwa saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju

sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 25 orang (20%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

6. Pernyataan 6, bahwa saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (43%), sangat setuju sebanyak 45 orang (36%), kurang setuju sebanyak 22 orang (18%), tidak setuju sebanyak 2 (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 4,5 dan 6 menunjukkan bahwa indikator Orientasi Masa Depan adalah Cukup baik karena sebagian besar responden menyatakan kurang setuju walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

7. Pernyataan 7, bahwa saya menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang (45%), sangat setuju sebanyak 40 orang (32%), kurang setuju sebanyak 19 orang (15%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).
8. Pernyataan 8, bahwa Saya menikmati tanggung jawab. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), sangat setuju sebanyak 47 orang (38%), kurang setuju sebanyak 15 orang (12%), tidak setuju sebanyak 3 (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

9. Pernyataan 9, bahwa Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), setuju sebanyak 48 orang (39%), kurang setuju sebanyak 11 orang (9%), tidak setuju sebanyak 7 orang (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Dari hasil pernyataan 7,8 dan 9 menunjukkan bahwa indikator Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

10. Pernyataan 10, bahwa Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (42%), setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 32 orang (26%) dan tidak setuju sebanyak 4 (3%).

11. Pernyataan 11, bahwa Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 40 orang (32%), kurang setuju sebanyak 20 orang (16%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

12. Pernyataan 12, bahwa Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu

sebanyak 54 orang (44%), setuju sebanyak 44 orang (35%), kurang setuju sebanyak 18 orang (15%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Dari hasil pernyataan 10,11 dan 12 menunjukkan bahwa indikator Orientasi tugas dan keseriusan tugas adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

13. Pernyataan 13, bahwa Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 46 orang (37%), kurang setuju sebanyak 16 orang (13%), sangat tidak setuju sebanyak 5 (4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2%).

14. Pernyataan 14, bahwa Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (44%), sangat setuju sebanyak 51 orang (41%), kurang setuju sebanyak 10 orang (8%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

15. Pernyataan 15, bahwa Atasan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (32%), sangat setuju

sebanyak 39 orang (31%), kurang setuju sebanyak 33 orang (27%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 13,14 dan 15 menunjukkan bahwa indikator Usaha Umtuk Maju adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

16. Pernyataan 16, bahwa Saya selalu serius dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), sangat setuju sebanyak 42 orang (34%), kurang setuju sebanyak 19 orang (15%), tidak setuju sebanyak 4 (3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

17. Pernyataan 17, bahwa Pekerjaan saya menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (56%), setuju sebanyak 21 orang (37%), kurang setuju sebanyak 4 orang (7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

18. Pernyataan 18, bahwa Di saat saya bekerja saya tidak pernah keluar kantor. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 28 orang (49%), sangat setuju sebanyak 18 orang (32%), setuju sebanyak 11 orang (19%) dan tidak setuju sebanyak 0 (0%).

Dari hasil pernyataan 16,17 dan 18 menunjukkan bahwa indikator Ketekunan Bekerja adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

19. Pernyataan 19, bahwa Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (46%), setuju sebanyak 5 orang (9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (32%) dan tidak setuju sebanyak 6 (11%).

20. Pernyataan 20, bahwa Rekan kerja saya mudah untuk di ajak kerja sama.. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang (28%), kurang setuju sebanyak 30 orang (53%), sangat setuju sebanyak 19 orang (30%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

21. Pernyataan 21, bahwa Rekan kerja saya selalu memberinasihat. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 25 orang (20%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 19,20 dan 21 menunjukkan bahwa indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.1.2.2. Disiplin kerja (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel disiplin kerja

**Tabel 4.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	25	44	22	39	8	14	2	4	0	0	57	100
2.	23	40	11	19	17	30	6	11	0	0	57	100
3.	15	26	16	28	11	19	11	19	4	7	57	100
4.	10	18	10	18	26	46	11	19	0	0	57	100
5.	18	32	26	46	9	16	2	4	2	4	57	100
6.	18	32	23	40	12	21	4	7	0	0	57	100
7.	21	37	19	33	14	25	3	5	0	0	57	100
8.	19	33	29	51	6	11	2	4	1	2	57	100
9.	16	28	16	28	20	35	3	5	2	4	57	100
10.	30	53	18	32	7	12	2	4	0	0	57	100
11.	25	44	19	33	11	19	2	4	0	0	57	100
12.	40	70	8	14	6	11	3	5	0	0	57	100
13.	16	28	34	60	3	5	3	5	1	2	57	100

14.	16	28	20	35	15	26	4	7	2	4	57	100
15.	33	58	12	21	10	18	2	4	0	0	57	100
16.	25	44	13	23	15	26	3	5	1	2	57	100
17.	44	77	6	11	6	11	1	2	0	0	57	100
18.	14	25	24	42	6	11	5	9	8	14	57	100
19.	22	39	18	32	13	23	2	4	2	4	57	100
20.	33	58	11	19	7	12	6	11	0	0	57	100
21.	33	58	12	21	10	18	2	4	0	0	57	100
22.	25	44	13	23	15	26	3	5	1	2	57	100
23.	44	77	6	11	6	11	1	2	0	0	57	100
24.	14	25	24	42	6	11	5	9	8	14	57	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan 1, bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (56%), setuju sebanyak 21 orang (37%), kurang setuju sebanyak 4 orang (7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).
2. Pernyataan 2, bahwa Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 28 orang (49%), sangat setuju sebanyak 18 orang (32%), setuju sebanyak 11 orang (19%) dan tidak setuju sebanyak 0 (0%).

3. Pernyataan 3, Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (46%), setuju sebanyak 5 orang (9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (32%) dan tidak setuju sebanyak 6 (11%).

Dari hasil pernyataan 1,2 dan 3 menunjukkan bahwa indikator Tujuan dan Kemampuan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Pernyataan 4, bahwa Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang (28%), kurang setuju sebanyak 30 orang (53%), sangat setuju sebanyak 19 orang (30%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).
5. Pernyataan 5, bahwa Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 25 orang (20%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).
6. Pernyataan 6, bahwa Pimpinan selalu datang tepat waktu. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (43%), sangat setuju sebanyak 45 orang (36%), kurang setuju sebanyak 22 orang

(18%), tidak setuju sebanyak 2 (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 4,5 dan 6 menunjukkan bahwa indikator Teladan Pimpinan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

7. Pernyataan 7, bahwa Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang (45%), sangat setuju sebanyak 40 orang (32%), kurang setuju sebanyak 19 orang (15%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).
8. Pernyataan 8, bahwa Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), sangat setuju sebanyak 47 orang (38%), kurang setuju sebanyak 15 orang (12%), tidak setuju sebanyak 3 (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).
9. Pernyataan 9, bahwa Karyawan yang tidak pernah melanggar aturan akan diberikan reward. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), setuju sebanyak 48 orang (39%), kurang setuju sebanyak 11 orang (9%), tidak setuju sebanyak 7 orang (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Dari hasil pernyataan 7,8 dan 9 menunjukkan bahwa indikator Balas Jasa adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

10. Pernyataan 10, bahwa Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (42%), setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 32 orang (26%) dan tidak setuju sebanyak 4 (3%).

11. Pernyataan 11, bahwa Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplina para pegawai. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 40 orang (32%), kurang setuju sebanyak 20 orang (16%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

12. Pernyataan 12, bahwa Pimpinan selalu memeriksa hasil kerja bawahannya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), setuju sebanyak 44 orang (35%), kurang setuju sebanyak 18 orang (15%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Dari hasil pernyataan 10,11 dan 12 menunjukkan bahwa indikator Waskat adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

13. Pernyataan 13, bahwa Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 46 orang (37%), kurang setuju sebanyak 16 orang (13%), sangat tidak setuju sebanyak 5 (4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2%).

14. Pernyataan 14, bahwa Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (44%), sangat setuju sebanyak 51 orang (41%), kurang setuju sebanyak 10 orang (8%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

15. Pernyataan 15, bahwa Pemberian kompensasi sesuai dengan jabatan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (32%), sangat setuju sebanyak 39 orang (31%), kurang setuju sebanyak 33 orang (27%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 13,14 dan 15 menunjukkan bahwa indikator Keadilan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

16. Pernyataan 16, bahwa Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), sangat setuju sebanyak 42

orang (34%), kurang setuju sebanyak 19 orang (15%), tidak setuju sebanyak 4 (3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

17. Pernyataan 17, bahwa Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (56%), setuju sebanyak 21 orang (37%), kurang setuju sebanyak 4 orang (7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

18. Pernyataan 18, bahwa Dengan adanya sanksi hukuman saya selalu disiplin dalam bekerja. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 28 orang (49%), sangat setuju sebanyak 18 orang (32%), setuju sebanyak 11 orang (19%) dan tidak setuju sebanyak 0 (0%).

Dari hasil pernyataan 16,17 dan 18 menunjukkan bahwa indikator Sanksi Hukum adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

19. Pernyataan 19, bahwa Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (46%), setuju sebanyak 5 orang (9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (32%) dan tidak setuju sebanyak 6 (11%).

20. Pernyataan 20, bahwa Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai. Dari pernyataan ini

sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang (28%), kurang setuju sebanyak 30 orang (53%), sangat setuju sebanyak 19 orang (30%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

21. Pernyataan 21, bahwa Pimpinan selalu memberikan hukuman tanpa melihat jabatan dan fungsinya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 25 orang (20%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 19,20 dan 21 menunjukkan bahwa indikator Ketegasan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

22. Pernyataan 13, bahwa Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 46 orang (37%), kurang setuju sebanyak 16 orang (13%), sangat tidak setuju sebanyak 5 (4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2%).

23. Pernyataan 14, bahwa Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (44%), sangat setuju sebanyak 51 orang (41%), kurang

setuju sebanyak 10 orang (8%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

24. Pernyataan 15, bahwa Setiap karyawan selalu menyapa ke pegawai yang lain.

Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (32%), sangat setuju sebanyak 39 orang (31%), kurang setuju sebanyak 33 orang (27%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 22,23 dan 24 menunjukkan bahwa indikator Hubungan Kemanusiaan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kinerja

**Tabel 4.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kinerja**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	51	22	39	4	7	2	4	0	0	57	100
2	12	21	10	18	28	49	7	12	0	0	57	100
3	12	21	5	9	18	32	16	28	6	11	57	100

4	6	11	6	11	30	53	15	26	0	0	57	100
5	16	28	2	4	35	61	4	7	0	0	57	100
6	22	39	20	35	12	21	3	5	0	0	57	100
7	18	32	26	46	9	16	2	4	2	4	57	100
8	24	42	11	19	17	30	4	7	1	2	57	100
9	31	54	9	16	8	14	7	12	2	4	57	100
10	15	26	27	47	8	14	6	11	1	2	57	100
11	14	25	24	42	6	11	5	9	8	14	57	100
12	22	39	18	32	13	23	2	4	2	4	57	100
13	33	58	11	19	7	12	6	11	0	0	57	100
14	25	44	19	33	11	19	2	4	0	0	57	100
15	40	70	8	14	6	11	3	5	0	0	57	100

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pernyataan 1, bahwa Saya selalu dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang (56%), setuju sebanyak 21 orang (37%), kurang setuju sebanyak 4 orang (7%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).
2. Pernyataan 2, bahwa Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 28 orang (49%), sangat setuju sebanyak 18

orang (32%), setuju sebanyak 11 orang (19%) dan tidak setuju sebanyak 0 (0%).

3. Pernyataan 3, bahwa Semakin banyak jumlah pekerjaan yang saya terima saya semakin semangat. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (46%), setuju sebanyak 5 orang (9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (32%) dan tidak setuju sebanyak 6 (11%).

Dari hasil pernyataan 1,2 dan 3 menunjukkan bahwa indikator Jumlah Pekerjaan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Pernyataan 4, bahwa Hasil dari pekerjaan saya selalui diakui oleh pimpinan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang (28%), kurang setuju sebanyak 30 orang (53%), sangat setuju sebanyak 19 orang (30%), tidak setuju sebanyak 0 (0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

5. Pernyataan 5, bahwa Walaupun jumlah pekerjaan yang saya kerjakan saya tetap fokus dalam menyelesaikannya. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 25 orang (20%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

6. Pernyataan 6, bahwa Saya selalu bekerja dengan cepat dan cekatan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53

orang (43%), sangat setuju sebanyak 45 orang (36%), kurang setuju sebanyak 22 orang (18%), tidak setuju sebanyak 2 (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 4,5 dan 6 menunjukkan bahwa indikator Kualitas Pekerjaan adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

7. Pernyataan 7, bahwa Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 56 orang (45%), sangat setuju sebanyak 40 orang (32%), kurang setuju sebanyak 19 orang (15%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).
8. Pernyataan 8, bahwa Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), sangat setuju sebanyak 47 orang (38%), kurang setuju sebanyak 15 orang (12%), tidak setuju sebanyak 3 (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).
9. Pernyataan 9, bahwa Saya akan merasa malu ketika pekerjaan tidak selesai. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57 orang (46%), setuju sebanyak 48 orang (39%), kurang setuju sebanyak 11 orang (9%), tidak setuju sebanyak 7 orang (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Dari hasil pernyataan 7,8 dan 9 menunjukkan bahwa indikator Ketepatan Waktu adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

10. Pernyataan 10, bahwa Saya selalu tepat waktu hadi di kantor DPRD. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (42%), setuju sebanyak 36 orang (29%), kurang setuju sebanyak 32 orang (26%) dan tidak setuju sebanyak 4 (3%).

11. Pernyataan 11, bahwa Saya tidak akan keluar kantor sebelum waktunya pulang. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 40 orang (32%), kurang setuju sebanyak 20 orang (16%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

12. Pernyataan 12, bahwa Saya akan memberikan alasan ketika tidak dapat hadir ke kantor. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), setuju sebanyak 44 orang (35%), kurang setuju sebanyak 18 orang (15%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

Dari hasil pernyataan 10,11 dan 12 menunjukkan bahwa indikator Kehadiran adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

13. Pernyataan 13, bahwa Saya selalu bekerja sama dengan teman-teman baik itu satu divisi atau tidak. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (44%), sangat setuju sebanyak 46 orang (37%), kurang setuju sebanyak 16 orang (13%), sangat tidak setuju sebanyak 5 (4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2%).

14. Pernyataan 14, bahwa Saya bisa beradaptasi dengan rekan kerja yang baru. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (44%), sangat setuju sebanyak 51 orang (41%), kurang setuju sebanyak 10 orang (8%), tidak setuju sebanyak 7 (6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1%).

15. Pernyataan 15, bahwa Saya akan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja. Dari pernyataan ini sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (32%), sangat setuju sebanyak 39 orang (31%), kurang setuju sebanyak 33 orang (27%), tidak setuju sebanyak 9 (7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2%).

Dari hasil pernyataan 13,14 dan 15 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan Kerja Sama adalah Baik walaupun masih ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **4.1.3. Uji Validitas**

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program komputer *Statistical program For Social Science* (SPSS)

versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari beberapa daftar kuesioner yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,342	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,761	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,467	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,349	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,478	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,235	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,429	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,290	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,400	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,380	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,772	0,221	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 16	0,700	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0,720	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0,762	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 20	0,700	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 21	0,510	0,221	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2021

Dari tabel 3.6 diketahui bahwa nilai validitas variabel Motivasi Kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,380	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,602	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,528	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,684	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,311	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,374	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,453	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,466	0,221	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 10	0,424	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0.782	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0.577	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0.746	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0.628	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0.497	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0.728	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0.690	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0.657	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 20	0.467	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 21	0.419	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 22	0.423	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 23	0.642	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 24	0.625	0,221	0,000<0,05	Valid

Dari tabel 3.8 diketahui bahwa nilai validitas variabel Disiplin Kerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Tabel Uji Validitas Kinerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,270	0,221	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 2	0,466	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,676	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,303	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,340	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,265	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,451	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,752	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,853	0,221	0,000<0,05	Valid

Dari tabel 3.9 diketahui bahwa nilai validitas variabel kinerja untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

#### 4.1.4. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

Juliandi (2015:139)

Dengan keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$St$  = Jumlah varians butir

$K$  = Jumlah item

**Tabel 4.11**

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpa	r	Keterangan
Motivasi Kerja	0,574	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,755	0,7	Reliabel
Kinerja	0,704	0,7	Reliabel

#### 4.1.5. Menguji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang

normal atau tidak.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

		TotalX1	TotalX2	TotalY
N		57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,5573	23,6333	29,9167
	Std. Deviation	2,80007	2,68686	3,55724
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,145	,153
	Positive	,123	,078	,057
	Negative	-,184	-,145	-,153
Test Statistic		,184	,145	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 <sup>c</sup>	,324 <sup>c</sup>	,131 <sup>c</sup>

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

Tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* setiap variabel  $> 0,05$  sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

#### 4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,718	1,392
	TotalX2	,931	1,074

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)*

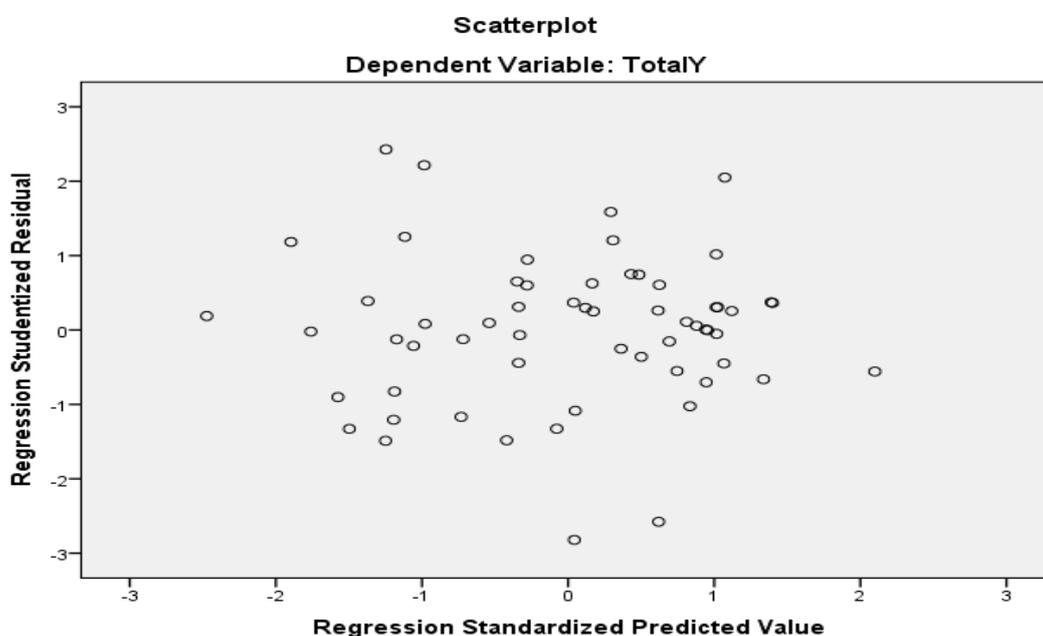
Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



### Gambar 4.1 Scaterplot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

#### 4.1.6 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu produk, motivasi kerja serta satu variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Tabel 4.14**

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,165 + 0,435X_1 + 0,709X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh motivasi kerja, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja yaitu:

1. 6,165 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, motivasi dan Disiplin Kerja (0) maka nilai kinerja sebesar 6,165.
2. 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,435.
3. 0,709 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,457.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap variabel motivasi kerja, Disiplin Kerja memiliki koefisien yang positif mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

#### 4.1.7 Uji Hipotesis

##### 4.1.7.1 Uji F

**Tabel 4.15**

**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257,519	2	94,506	11,429	,000 <sup>b</sup>
	Residual	463,064	54	8,269		
	Total	746,557	56			
a. Dependent Variable: TotalY						

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(25,636 > 3,16)$  (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengaruh Motivasi kerja, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.1.7.2 Uji t

**Tabel 4.16**

#### Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

#### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,857 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_a$  diterima. kesimpulannya: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,912 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_a$  diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

### 4.1.7.3 Uji Determinasi

**Tabel 4.17**

#### Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,380	,347	2,87559

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  3,857 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja yang dilakukan oleh karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya kinerja DPRD Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,435 satuan. Dengan kata lain ketika penempatan kerja di DPRD Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari motivasi kerja intelektual, motivasi kerja emosional, motivasi kerja sosial maka motivasi kerja karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Saridina (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPRD Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu karyawan kesulitan mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pada poin 2 yaitu Karyawan memiliki emosi relative tidak stabil dalam menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja telah terjawab.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  4,912 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh DPRD Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,709 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di DPRD Provinsi Sumatera Utara kinerja kerja DPRD Provinsi Sumatera Utara akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Saridina (2012) Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPRD Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 3 yaitu karyawan tidak memiliki akses kepada informasi tentang peluang untuk dipromosikan telah terjawab.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,429 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada motivasi kerja, Disiplin Kerja, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi

masalah pada poin 1 - 3 yaitu karyawan kesulitan mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan memiliki emosi relative tidak stabil dalam menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja, karyawan tidak dapat mempengaruhi orang lain dalam menawarkan produk atau jasa, karyawan tidak memiliki akses kepada informasi tentang peluang untuk dipromosikan sudah terjawab.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjust R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi motivasi kerja, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Provinsi Sumatera Utara

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,857 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak. kesimpulannya: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,912 > 2,001$ ). dengan demikian  $H_1$  diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara

Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(25,636 > 3,16)$  (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya: motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk mempertahankan dalam memperkerjakan pegawai sesuai dengan kemampuannya dan juga selalu memberikan *feedback* atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk pegawai sesuai dengan porsinya dengan solusi pimpinan harus memberikan pekerjaan yang merata kepada pegawai-pegawainya.
2. Disarankan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk mempertahankan dalam memberikan pembinaan kepada pegawai agar selalu bersikap positif dan maju dalam mengerjakan pekerjaannya dan selalu memberikan

dorongan dan apresiasi kepada pegawai agar meningkatkan kualitas, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang lebih mendahulukan pekerjaan pribadinya dibandingkan pekerjaan kantor dengan solusi pimpinan harus lebih memotivasi pegawainya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya.

3. Disarankan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk mempertahankan dalam memberikan pembinaan kepada pegawai agar selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukannya, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang kurang memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang memiliki kewaspadaan terhadap pekerjaannya dengan solusi setiap pegawai haruslah selalu teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 235–245. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bintoro, B., & D. (2017). *Kinerja Keuangan*. Penerbit Gava Medan.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Ma'aruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit. Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moekizat. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pioner Jaya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hedayana*. Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.

## KUESIONER PENELITIAN

---



### Assalam'mualaikum Wr. Wb

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Aulia Rizki Ramadhani (1705160054) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah tanda centang (v) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

#### Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

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

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Jumlah pekerjaan</b>					
1	Saya selalu dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak					
2	Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Semakin banyak jumlah pekerjaan yang saya terima saya semakin semangat					
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
4	Hasil dari pekerjaan saya selalu diakui oleh pimpinan					
5	Walaupun jumlah pekerjaan yang saya kerjakan saya tetap fokus dalam menyelesaikannya					
6	Saya selalu bekerja dengan cepat dan cekatan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
8	Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan					
9	Saya akan merasa malu ketika pekerjaan tidak selesai					
	<b>Kehadiran</b>					
10	Saya selalu tepat waktu hadi di kantor DPRD					
11	Saya tidak akan keluar kantor sebelum waktunya pulang					
12	Saya akan memberikan alasan ketika tidak dapat hadir ke kantor					
	<b>Kemampuan Kerja Sama</b>					
13	Saya selalu bekerja sama dengan teman-teman baik itu satu divisi atau tidak					

14	Saya bisa beradaptasi dengan rekan kerja yang baru					
15	Saya akan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang kesulitan dalam bekerja					

**Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kerja Keras</b>					
1	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit					
3	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pekerjaan yang belum diketahui					
	<b>Orientasi masa depan</b>					
4	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa depan					
5	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
6	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
	Tingkat cita-cita yang tinggi					
7	Saya menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
8	Saya menikmati tanggung jawab					
9	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu					
	<b>Orientasi tugas dan keseriusan tugas</b>					
10	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju					
11	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam					

	bekerja					
12	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas					
	<b>Usaha Untuk Maju</b>					
13	Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja					
14	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan					
15	Atasan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>Ketekunan Bekerja</b>					
16	Saya selalu serius dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan					
17	Pekerjaan saya menjadi contoh bagi karyawan lainnya					
18	Di saat saya bekerja saya tidak pernah keluar kantor					
	<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>					
19	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankannya tugasnya					
20	Rekan kerja saya mudah untuk di ajak kerja sama.					
21	Rekan kerja saya selalu memberinasihati					

## Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Tujuan dan Kemampaun</b>					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
	<b>Teladan Pimpinan</b>					
4	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
5	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya					
6	Pimpinan selalu datang tepat waktu					
	<b>Balas Jasa</b>					
7	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan					
8	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja					
9	Karyawan yang tidak pernah melanggar aturan akan diberikan reward					
	<b>Waskat</b>					
10	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai					
11	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplina para pegawai					

12	Pimpinan selalu memeriksa hasil kerja bawahannya					
	<b>Keadilan</b>					
13	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instans					
14	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai					
15	Pemberian kompensasi sesuai dengan jabatan					
	<b>Sanksi Hukuman</b>					
16	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar					
17	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan					
18	Dengan adanya sanksi hukuman saya selalu disiplin dalam bekerja					
	<b>Ketegasa</b>					
19	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan					
20	Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai					
21	Pimpinan selalu memberikan hukuman tanpa melihat jabatan dan fungsinya					
	<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
22	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik					

23	Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai					
24	Setiap karyawan selalu menyapa ke pegawai yang lain					

No.	X1																					
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
1	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	85
2	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	91
3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	88
4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	88
5	4	3	1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	82
6	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	86
7	4	2	1	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	86
8	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	85
9	4	4	2	3	3	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	87
10	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	92
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	89
12	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	88
13	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	92
14	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	93
16	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
17	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	93
18	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	96
19	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	89
20	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	96
21	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	91
22	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	98
23	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	83
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	88
26	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	88
27	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	1	5	1	3	5	4	4	82
28	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	87
29	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	96
30	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	85
31	5	3	2	2	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	82
32	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
33	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	93
34	5	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
35	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	86
36	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
38	4	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
39	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97

40	4	3	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	92
41	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95
42	4	2	1	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	85
43	4	3	2	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	88
44	4	4	2	3	3	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	89
45	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	95
46	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	94
47	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	91
48	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	95
49	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
50	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	94
51	2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
52	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
53	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
54	4	4	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	92	
55	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97	
56	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	97	
57	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	93	

X2																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	106
4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	101
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	106
5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	98
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	97
4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	1	2	3	5	3	4	5	5	5	5	95
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	106
4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	1	2	3	3	4	3	4	5	5	4	90
2	5	4	4	5	3	5	4	2	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	96
4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	100
3	4	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	5	5	4	4	88
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	107
4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	2	5	5	4	4	5	97
4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	102
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	117
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	115
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	113
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	100
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	100
5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	101
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	93
3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	93
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	94
4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	5	4	87
3	2	2	3	4	5	5	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	5	3	4	4	79
3	2	2	3	4	5	5	4	3	2	3	2	2	3	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	80
3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	94
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	111
4	5	5	4	3	2	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	102
3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	5	5	91
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	108
4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	96
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	106
5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	102
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	99
4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	99
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	101
4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	5	4	90

2	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	1	2	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	93
4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	5	5	4	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	92
3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	93
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	101
4	5	4	2	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	100
4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	100
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	108
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	110
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	104
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	5	5	101
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	99
5	5	5	4	4	4	4	1	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	98
5	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	102
5	5	4	4	2	1	4	1	5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	91
4	3	1	1	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	5	4	4	5	81
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	94
3	4	4	4	4	2	4	1	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	92

Y															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	60
4	3	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	59
4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	59
4	3	1	2	3	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	56
4	4	3	3	3	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	55
4	2	1	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	56
4	3	2	3	3	4	1	4	5	3	5	4	4	5	5	55
4	4	2	3	3	2	4	3	5	4	4	5	5	5	4	57
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	63
4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	59
5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	65
4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	62
4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	62
2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	64
4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	67
4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	64
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	64
4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	58
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	61
5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	4	3	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	5	5	57
3	4	4	4	4	3	4	5	2	2	5	4	5	4	5	58
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61
5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	68
5	3	2	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	56
5	3	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	55
5	4	2	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	61
5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
5	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	62
4	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	62
5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	64
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60
4	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	61
4	3	4	3	4	5	4	2	3	3	5	5	5	5	5	60

4	3	1	2	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	60
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	63
4	2	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	57
4	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	58
4	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	58
4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	62
5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	4	5	64
4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	63
5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	66
4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	60
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	67
2	4	4	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	62
4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	64
4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	66
4	4	3	2	2	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	58
4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	68
4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	63

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,342	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,761	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,467	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,349	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,478	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,235	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,429	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,290	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,400	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,380	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,772	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,700	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0,720	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0,762	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 20	0,700	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 21	0,510	0,221	0,000<0,05	Valid

**Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,380	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,602	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,528	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,684	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,311	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,374	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,453	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,466	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,424	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,782	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,577	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,746	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,628	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,497	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,728	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0,690	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0,657	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 20	0,467	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 21	0,419	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 22	0,423	0,221	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 23	0,642	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 24	0,625	0,221	0,000<0,05	Valid

**Tabel Uji Validitas Kinerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,270	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,676	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,303	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,340	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,265	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,451	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,752	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,853	0,221	0,000<0,05	Valid

**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpa</b>	<b>r</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja	0,574	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,755	0,7	Reliabel
Kinerja	0,704	0,7	Reliabel

### Uji Normalitas Data

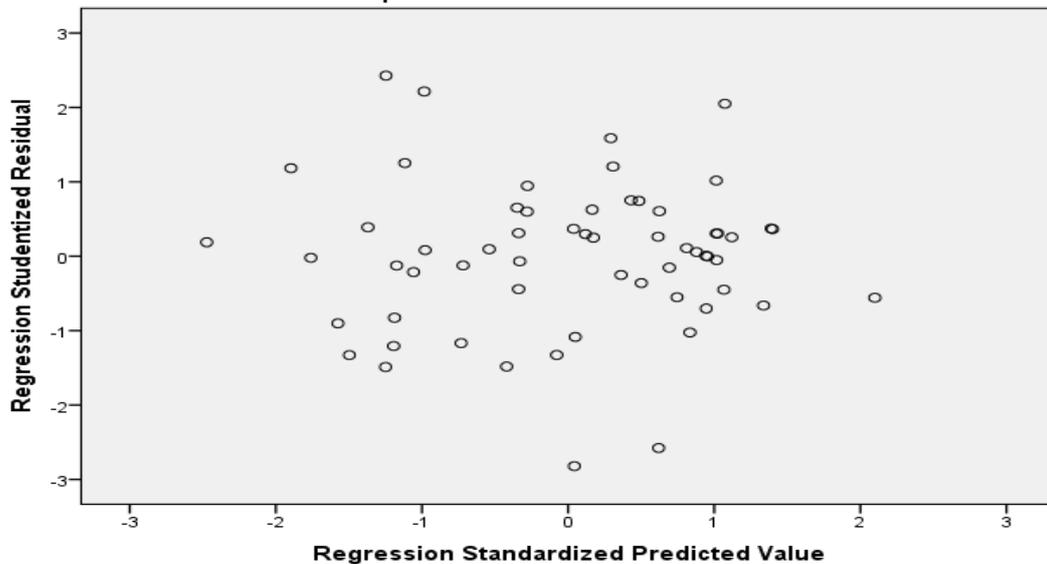
		TotalX1	TotalX2	TotalY
N		57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,5573	23,6333	29,9167
	Std. Deviation	2,80007	2,68686	3,55724
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,145	,153
	Positive	,123	,078	,057
	Negative	-,184	-,145	-,153
Test Statistic		,184	,145	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 <sup>c</sup>	,324 <sup>c</sup>	,131 <sup>c</sup>

### Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,718	1,392
	TotalX2	,931	1,074

### Scatterplot

Dependent Variable: TotalY



### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257,519	2	94,506	11,429	,000 <sup>b</sup>
	Residual	463,064	54	8,269		
	Total	746,557	56			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1						

### Regresi Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
a. Dependent Variable: TotalY								

### Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 <sup>a</sup>	,380	,347	2,87559

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

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: 1469/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2021

Medan, 3/2/2021

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

Dengan hormat.  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
NPM : 1705160054  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
2. adakah pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
3. adakah pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

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

Hormat Saya  
Pemohon

**(Aulia Rizki Ramadhani)**

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: 1470/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2021

Nama Mahasiswa : Aulia Rizki Ramadhani  
NPM : 1705160054  
Program Studi : Manajemen  
Konentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Tanggal Pengajuan Judul : 3/2/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Hj. Sabrina, M.Si   
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi  
Sumatera Utara

Medan, .....

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Dosen Pembimbing

  
(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Lampiran:

\*) Data oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Data 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"

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 695 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*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 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Aulia Rizki Ramadhani**  
N P M : **1705160054**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.**

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 : **23 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 10 Sya'ban 1442 H  
24 Maret 2021 M



Tembusan :  
1. Peninggal



Dekan

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



**UMSU**

Integritas | Cerdas | Terpercaya  
Membangun negeri ini agar diberkahi  
keadilan dan kesejahteraan

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

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

Nomor : 695 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Sya'ban 1442 H  
24 Maret 2021 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
DPRD Provsu  
Jln.Imam Bonjol No.5 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-1 )

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

Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
Npm : 1705160054  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

**Tembusan :**

1. Pertinggal



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : AULIA RIZKI RAMADHANI  
NPM : 1705160054  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1 Bab 2 Bab 3 Daftar Pustaka Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaiki tata cara penulisan, Perbaiki identifikasi masalah, Semua kutipan harus ada di dalam Daftar pustaka	29/3-2021	
Bab 1 Bab 2 Bab 3 Daftar Pustaka Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Tambah referensi dan uraian, Tambah tabel sampel, Perbaiki 2.2.3 harus sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis	10/4-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Proposal	31/8-2021	

Medan, Agustus 2021

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

**(JASMAN SYARIFUDDIN HSB.S.E., M.Si)**

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, 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 **Senin, 06 September 2021** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
yang berisikan sebagai berikut :

**Nama** : **Aulia Rizki Ramadhani**  
**N.P.M.** : **1705160054**  
**Tempat / Tgl.Lahir** : **Medan, 14 Januari 1998**  
**Alamat Rumah** : **Jl. Selamat Gg.bersama No.94 B**  
**JudulProposal** : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Ditetapkan / tidak ditetapkan \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Latar belakang masalah jangan terlalu banyak kutipan, cukup menceritakan tentang seputar variabel penelitian saja.
Bab II	Sebelum mengutip teori, sebaiknya harus ada kalimat pengantar yang dibuat oleh penulis, kemudian kaitkan dengan teori yang dirumuskan. Beri nama gambar 2.2, rapikan hal 30 misik ada yang berantakan.
Bab III	hal 34. Tabel 3.3.2 Jadwal Penelitian, Gambar tabel jangan terputus dengan hal berikutnya, isinya apa saja yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian
Lainnya	Daftar pustaka harap menggunakan Mandeley dan harap mengikuti buku pedoman penulisan skripsi yang ada di peg-umsu
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 06 September 2021**

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

**Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si**

Sekretaris

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

Pembanding

**Dr.Pajar Pasaribu,SE.,M.Si.**



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 **Senin, 06 September 2021** menerangkan bahwa:

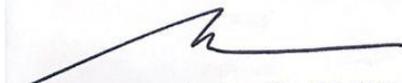
Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
N.P.M. : 1705160054  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Januari 1998  
Alamat Rumah : Jl. Selamat Gg.bersama No.94 B  
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si*

Medan, Senin, 06 September 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

~~Sekretaris~~

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

Pembimbing

  
Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Pembanding

  
Dr.Fajar Pasaribu,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

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



**PÈMÈRINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4523043 Fax. (061) 4522270

**M E D A N**

Humas.dprdsumut@gmail.com

Kode Pos 20112

Medan, 25 Maret 2021

Nomor : 657 /18/Sekr  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 UMSU  
 di-  
 M e d a n.

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 695/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 24 Maret 2021 Perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini memberikan Izin Kepada :

Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
 N P M : 1705160054  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Untuk Melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dalam rangka untuk melengkapi data-data dalam penyusunan Skripsi dimaksud, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

a.n SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
 KASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN





**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan Kode Pos 20112

Humas.dprdsulut@gmail.com

Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 2464 /18/Sekr

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i tersebut di bawah ini dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu :

Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
NPM : 1705160054  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII ( Delapan )

Telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 7 Oktober 2021

a.n.SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA  
KASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



PENATA KELOLA  
NIP. 196310512 198509 2 001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Aulia Rizki Ramadhani  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 14 Januari 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Selamat Gg. Bersama No. 94 B  
Anak ke : 1 dari 1 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : JUFRIADI  
Ibu : SURYANTI  
Alamat : Jl. Selamat Gg. Bersama No. 94 B

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 060823 Medan Amplas Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 8 Medan Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 10 Medan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Tahun 2021