

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : TRIANSYAH AGUSTI WARIBUANA
NPM : 1805160179
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 662-4567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : TRIANSYAH AGUSTI WARIBUANA
NPM : 1805160179
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

NEL ARIANTY, SE., M.M

Penguji II

ASRIAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRIYANSYAH AGUSTI WARIBUANA
N.P.M : 1805160179
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, 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 : Triansyah Agusti Waribuana
 NPM : 1805160179
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : E fry Kurnia, SE., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perumusan masalah belum kelengkapan, lebih di kelatkan - Objek penelitian dimatikan	17/11/2022 11/2/2022 7/4/2022	
Bab 2	- Kejelasan referensi, teori ditambahkan - Penjelasan setelah kehipan dibuat ditambahkan - Seharusnya dgn paragraf	17/11/2022 1/2/2022 17/4/2022	
Bab 3	- Alat analisis diperjelas - data sampel diperjelas + buat sumber datanya - Uji Validitas & Reliabilitas di buat Parameter yg jelas	17/11/2022 1/2/2022	
Bab 4	- Analisis regresi uji T & F diperjelas pengantaranya - Analisis determinasi dimatikan tujuannya - Pembahasan pengaruh variabel dimatikan lah indikator	27/7/2022 30/7/2022	
Bab 5	Saran: jangan terlaw umum, kelatkan variabel	27/7/2022 30/7/2022	
Daftar Pustaka	Tamrakan uji Penelitian terdahulu	17/11/2022 1/2/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Skripsi. lanjut kelanjutnya meja hijau	09/08/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

EFRY KURNIA, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Triansyah Agusti Waribuana
NPM : 1805160179
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 15 Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



Triansyah Agusti Waribuana

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Triansyah Agusti Waribuana
Program Studi Manajemen
Email triansyahbuana@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE COMMUNICATION AND INFORMATION SERVICES OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Triansyah Agusti Waribuana
Management Study Program
Email triansyahbuana@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province, to determine the effect of work motivation on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province, to determine the effect of workload on employee performance. civil servants at the Department of Communication and Information Technology of North Sumatra Province and to determine the effect of work discipline, work motivation, and workload on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province. Research uses quantitative and associative research approaches. The number of samples in this study were 77 respondents using saturated samples. The data collection technique in this study was using a questionnaire or questionnaire distributed to civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline has a positive and significant influence on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province. Work motivation has a positive and significant influence on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province. Workload has a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province. Simultaneously work discipline, work motivation, and workload have a positive and significant influence on the performance of civil servants at the Communication and Information Office of North Sumatra Province.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Work Load, Work Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil' alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin. Kepada kedua orang tua saya, ayah Ata Ariansyah dan ibu Ria Rosdiani yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada saya dalam hidup saya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih

dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Efry Kurnia, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Muhammad Zulfi Rusdiansyah Nasution, SE. Selaku Plh. Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumater Utara.

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

Medan, Maret 2022

Penulis

Triansyah Agusti Waribuana

1805160179

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Penilaian Kinerja Pegawai.....	14

2.1.2	Beban Kerja	15
	2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	15
	2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
	2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	17
	2.1.2.4 Dimensi Beban Kerja.....	17
2.1.3	Motivasi Kerja	18
	2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
	2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
	2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	20
	2.1.3.4 Manfaat Motivasi Kerja.....	21
2.1.4	Disiplin Kerja	21
	2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
	2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
	2.1.4.3 Indikator Beban Kerja	23
	2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	24
2.2	Kerangka Konseptual	25
2.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.2.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27

2.2.4	Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.3	Hipotesis	29
BAB 3 METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Definisi Operasional	30
3.3	Tempat dan Jadwal Penelitian	32
5.3	Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6	Teknik Analisis Data.....	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....		45
4.1	Deskripsi Data Penelitian	45
4.2	Pembahasan.....	69
BAB 5 PENUTUP		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran.....	73
5.3	Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi Operasional	31
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian	33
Tabel 3.3	Kerangka Sampel.....	34
Tabel 3.4	Skala Likert	35
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas.....	39
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4	Skor Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 4.5	Skor Variabel Morivasi Kerja	49
Tabel 4.6	Skor Variabel Beban Kerja.....	51
Tabel 4.7	Skor Variabel Kinerja.....	53
Tabel 4.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 4.14	Interval Koefisien	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	26
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	27
Gambar 2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	27
Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji_t.....	42
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji_F	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual	57
Gambar 4.2 Grafik Uji Histogram.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	60
Gambar 4.4 Hasil Kriteria Uji t X1	63
Gambar 4.5 Hasil Kriteria Uji t X2	65
Gambar 4.6 Hasil Kriteria Uji t X3	66
Gambar 4.7 Hasil Kriteria Uji F	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan, terutama dalam hal mensukseskan tujuan akhir suatu organisasi. Karenanya pengembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi aspek-aspek atau bidang – bidang lainnya, seperti misalnya bagaimanapun besar atau kayanya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal

Menurut (Arianty et al., 2016) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Arianty et al., 2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Menurut Hertati (2020) manajemen sumber daya manusia ialah sebagai alat manajerial untuk melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengendalian, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah.

Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penting dan menentukan karena merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan merupakan salah satu aparatur negara yang membangun tugas dan tanggung jawab yang cukup berat atas segala pengabdianya pada Negara.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebelumnya bernama Kanwil Departemen Penerangan Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Kanwil Deppensu sampai dengan 27 Desember 2001 berganti nama menjadi Badan

Informasi dan Komunikasi Sumatera Utara yang lebih dikenal dengan sebutan Baintekom. Sejak tahun 2007 sampai dengan sekarang Baintekom berganti nama menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Diskominfo Provsu, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan jabatan Eselon II.a. Mulai tanggal 04 Januari 2022 Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh pelaksana Tugas (Plt) Kepala Dinas Kominfo Provsu Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara memiliki visi yaitu Sumatera utara yang maju, aman dan bermartabat sedangkan misi yang dimiliki yaitu pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil dan terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat (Erawati, Darwis, and Nasrullah, 2017)

Pegawai adalah seseorang yang bekerja dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari organisasi tempat ia bekerja, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, yang didasarkan kesepakatan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, and Fahmi, 2018).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu (Fransiska and Tupti, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi ataupun keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan cara menyebar kuesioner kepada 10 responden. Kuesioner kinerja tersebut terdiri dari lima pertanyaan. Dua pertanyaan mendapatkan penilaian terendah yaitu yang pertama mengenai ketepatan dalam bekerja dimana para pegawai masih belum tepat dalam mengerjakan pekerjaan baik dalam waktu maupun output dan yang kedua mengenai efektivitas dimana tidak semua pegawai menggunakan teknologi yang tersedia dalam pekerjaannya dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan teknologi.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara dua hal tersebut menjadi permasalahan yang ada pada kinerja para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang membuat kinerja para pegawai menjadi tidak maksimal.

Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 (ayat) 2, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Sugiharjo and Aldata, 2018).

Menurut Nabawi (2019) beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Dalam suatu pekerjaan tentu saja setiap pegawai memiliki beban kerja masing – masing sehingga menimbulkan kinerja yang tidak maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh instansi atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai beban kerja dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi ataupun suatu konsep yang timbul akibat adanya

keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi sehingga menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan cara menyebar kuesioner kepada 10 responden. Kuesioner beban kerja tersebut terdiri dari lima pertanyaan. Dua pertanyaan mendapatkan penilaian terendah yaitu yang pertama mengenai kondisi pekerjaan dimana tidak semua pegawai mampu mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan kemudian yang kedua yaitu mengenai kebosanan dimana para pegawai mengalami kebosanan setiap melaksanakan pekerjaan yang berulang – ulang dan secara terus menerus.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara dua hal tersebut menjadi permasalahan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang menyebabkan beban kerja pegawai tidak maksimal sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak baik.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmaini and Tanjung, 2019).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-

kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Tanjung, 2015).

Menurut beberapa pengertian motivasi di atas motivasi sangat diperlukan untuk mendorong para pegawai untuk berpikir kreatif dalam memberikan sesuatu yang terbaik dari pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja para pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat pegawai untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik dan juga dapat membantu pengembangan diri daripada masing – masing pegawai. Motivasi sangat diperlukan untuk kemajuan pegawai dan instansi ataupun organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan cara menyebar kuesioner kepada 10 responden. Kuesioner motivasi kerja tersebut terdiri dari lima pertanyaan. Satu pertanyaan mendapatkan penilaian terendah yaitu mengenai kebutuhan akan penghargaan dimana pegawai merasa bahwa eksistensi dan keberadaannya masih kurang di apresiasi oleh pegawai lain dan pimpinan.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara hal yang menjadi permasalahan motivasi kerja yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu mengenai kurangnya kebutuhan akan penghargaan yang dirasakan oleh pegawai yang menyebabkan kinerja para pegawai menjadi kurang baik.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara

objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Saleh and Utomo, 2018).

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan (Feel, Herlambang, and Rozzaid, 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat penggerak pegawai untuk mematuhi segala tata tertib agar pekerjaannya berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan cara menyebar kuesioner kepada 10 responden. Kuesioner disiplin kerja tersebut terdiri dari enam pertanyaan. Dua pertanyaan mendapatkan penilaian terendah yaitu yang pertama mengenai frekuensi waktu dimana tidak semua pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja kemudian yang kedua yaitu mengenai ketaatan pada peraturan kerja dimana tidak semua pegawai menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara dua hal tersebut menjadi permasalahan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang menyebabkan disiplin kerja pegawai menjadi tidak baik sehingga kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dipaparkan diatas mengenai kinerja, beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka penulis mengambil judul mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang telah diperoleh informasi mengenai permasalahan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut :

1. Pegawai masih belum tepat dalam mengerjakan pekerjaan baik dalam waktu maupun output dan tidak semua pegawai menggunakan teknologi yang tersedia dalam pekerjaannya dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan teknologi.
2. Tidak semua pegawai mampu megambil keputusan dalam setiap pekerjaan dan pegawai mengalami kebosanan setiap melaksanakan pekerjaan yang berulang – ulang dan secara terus menerus.
3. Pegawai merasa bahwa eksistensi dan keberadaannya masih kurang di apresiasi oleh pegawai lain dan pimpinan.
4. Tidak semua pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja dan tidak semua pegawai menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

1.3 Batasan Masalah

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti

membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan beberapa tujuan yang telah dikemukakan, maka penelitian diharapkan dapat mempunyai manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis, diharapkan bagi peneliti dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan baru dalam hal penelitian.
2. Manfaat secara praktis, bagi peneliti dijadikan pelajaran bagi diri sendiri serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya semoga penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian yang akan di lakukan di kemudian hari.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya secara kuantitas dan kualitas melalui prosedur yang fokus pada tujuan yang ingin dicapai dan dengan terpenuhinya standar pelaksanaan secara umum (A. E. Nasution et al., 2018).

Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wardhani, Hasiolan, and Minarsih, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang dibebankan kepadanya baik berupa barang atau jasa (Supardi, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan maupun beban yang diberikan kepada pegawai baik berupa barang dan jasa.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – Faktor kinerja terdiri dari factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Dirk Malaga Kusuma, 2013).

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Rusell (2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain adalah :

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil

produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan indikator untuk mengukur kinerja dapat berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan hubungan antar perorangan.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2005) salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan atau organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penelitian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan atau organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Rahadi (2010) dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil terdapat unsur – unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan, antara lain adalah :

1. Kesetiaan

2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Kepmenpan No 75 Thn 2004). Menurut Pemendagri No 12 tahun 2008 beban kerja didefinisikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Y.S.A and Haryani, 2020).

Perka BKN No 19 Thn 2011 tentang pedoman umum penyusunan kebutuhan PNS, menjelaskan bahwa beban kerja merupakan faktor penting dalam menghitung kebutuhan pegawai. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsional unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang disesuaikan pada jangka waktu tertentu (Y.S.A and Haryani, 2020).

Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan (Sugiharjo and Aldata, 2018).

Beban kerja (workload) merupakan besarnya tanggung yang diterima pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi beban kerja akan membuat pegawai atau pun pegawai akan kesulitan dalam menghadapinya (Ramadani, Dharmal, and Jadmiko, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas beban kerja merupakan suatu pemberian pekerjaan yang terlalu banyak atau menumpuk dengan waktu yang diberikan terlalu singkat tidak sebanding dekat pekerjaan yang telah diberikan, sehingga membuat kinerja pegawai menurun

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2004) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Internal, faktor yang berasal dari reaksi tubuh yang terjadi terhadap stimulus yang diterima dan berpotensi menjadi stresor, yaitu meliputi :
 - a. Faktor somatis
 - b. Faktor psikologis
2. Faktor Eksternal, faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja yang meliputi :
 - a. Organisasi kerja
 - b. Lingkungan kerja

Sedangkan menurut Utomo (2012) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) empat indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu
Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas indikator beban kerja ialah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan. Hal – hal tersebut la yang membuat beban kerja menjadi pengaruh dalam bekerja.

2.1.2.4 Dimensi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif dalam performasi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban Waktu (*time load*)
Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban Usaha Mental (*mental effort load*)
Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mengakibatkan mental menjadi down sehingga membuat kinerja menurun.
3. Beban Tekanan Psikologis (*psychological stress load*)
Menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi hal tersebut timbul jika beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan tingkat waktu pengerjaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak “motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut, jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan yaitu mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan motivasi merupakan suatu fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis (Sulaeman and Herdiani, 2018).

motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018). Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas motivasi merupakan suatu fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis serta penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan, adanya motivasi yang diberikan pimpinan ataupun instansi akan berdampak baik kinerja.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2020) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *intrinsic motivation*.

Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik). Orang yang termotivasi antara lain memiliki :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of career growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

1. Kompensasi
2. Keamanan
3. Stress kerja
4. kondisi kerja
5. Status
6. Prosedur perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Chusnah and Purwanti (2020) motivasi kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun. Tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
4. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari motivasi kerja ialah mengenai kebutuhan fisik, keamanan dalam bekerja, penghargaan yang diberikan, dan aktualisasi terhadap kemampuan yang dimiliki para pegawai.

2.1.3.4 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Nurul Huda, S.E. (2020) manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Lesmana et al., 2022).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo and Marlina, 2019).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab. Di samping itu penegakkan disiplin kerja memungkinkan terciptanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sementara itu, disiplin juga berarti kesadaran dan kesediaan setiap individu untuk mentaati semua aturan yang berlaku baik dalam organisasi maupun

norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mentaati segala peraturan, karena sadar akan tugas dan tanggung jawab, sehingga mereka melakukan tugasnya secara baik tanpa ada paksaan (Uno, Lamatenggo, and Petta Solong, 2014).

Dengan demikian disiplin berarti merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan dan sikap seseorang untuk mentaati segala peraturan, karena sadar akan tugas dan tanggung jawab, sehingga mereka melakukan tugasnya secara baik tanpa ada paksaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Tanjung, 2015) 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 para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

Sedangkan menurut Saleh and Utomo (2018) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang pegawai, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2010) tujuan utama dari disiplin adalah “untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat.

Sedangkan menurut Saydam (2010) menyebutkan manfaat dari penerapan disiplin kerja yang akan terlihat sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya
3. Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan pegawai
4. Besarnya tanggung jawab para pegawai melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam

melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

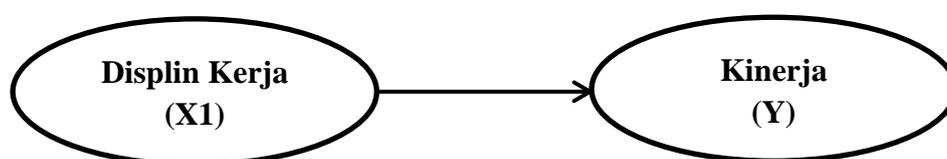
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Dalam penelitian ini akan disusun sebuah kerangka konseptual untuk memberikan gambaran arah hubungan dan pengaruh antara variabel – variabel yang akan di teliti. Maka dalam penelitian ini kerangka yang akan di kemukakan adalah mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dalam kerangka konseptual pada penelitian ini adalah suatu kaitan antara disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan kinerja yang di timbulkan dalam setiap pekerjaannya. Tentu jika semua para pegawai bekerja dengan disiplin maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021), Amalia and Rudiansyah (2019), Prasetyo and Marlina (2019), Feel, Herlambang, and Rozzaid (2018), Amalia and Rudiansyah (2019), Rivai (2021), Chusnah and Purwanti (2020), Hakim (2019), Afandi and Bahri (2020), Daulay, Kurnia, and Maulana (2019), Jufrizen (2018), Nasution and Priangkatara (2022), Siswadi & Lestari (2021), dan Nasution & Lesmana (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

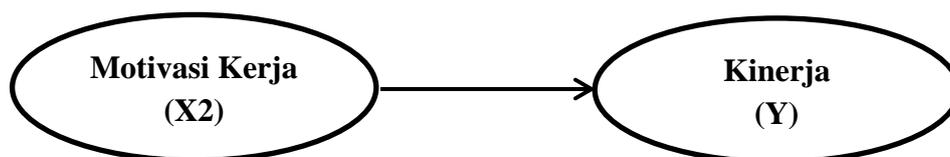


Gambar 2.1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang di peroleh juga akan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya.

Beberapa peneliti telah menguji antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai antara lain Chusnah and Purwanti (2020), Saputra (2018), Rosmaini and Tanjung (2019), Kurniawan (2019), Hakim (2019), Jufrizen & Sitorus (2021), Sugiharjo and Aldata (2018), Nasution & Priangkatara, (2022), Gultom (2014), Afandi and Bahri (2020), Saripuddin (2019), Fachrezi dan Khair (2020), Jufrizen & Noor (2022), Tirtayasa and Andayani (2019), Indra dan Fajar (2019), Prayogi & Lesmana, (2019), Andi Prayogi & Yani (2021), dan Lesmana & Nasution, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

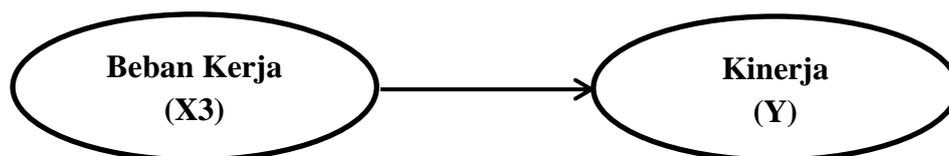


Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerjayang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerjayang dirasakanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Y.S.A and Haryani (2020), Fransiska and Tupti (2020), Sugiharjo and Aldata (2018), Hakim (2019), Kurniawan (2019), Nabawi (2019), dan Rolos et al. (2018) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



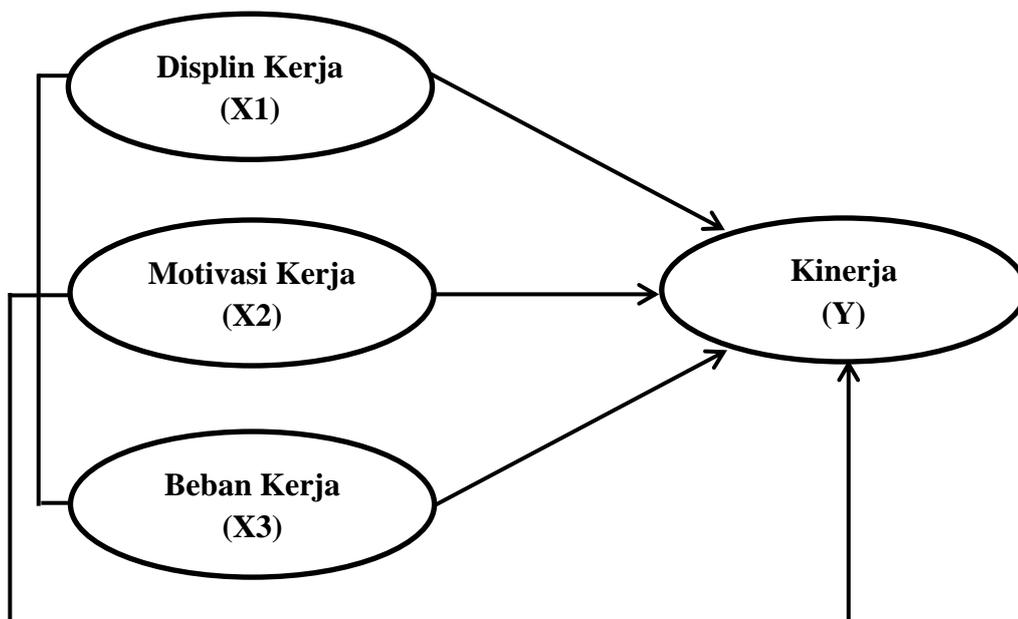
Gambar 2.3
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan para pegawai terhadap aturan yang telah dibuat oleh suatu instansi ataupun organisasi. Motivasi kerja ialah kondisi

dimana para pegawai mampu mencapai sesuatu dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan dan beban kerja sendiri ialah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triyaningsih (2019), Hakim (2019), Andriani, Sunaryo, and Basalamah (2020), dan Chusnah and Purwanti (2020) menyatakan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.4
Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa :

1. Adanya Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatik Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatik Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatik Provinsi Sumatera Utara.
4. Adanya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatik Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif menurut Fransiska and Tupti (2020) adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan, metode kuantitatif adalah data berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) tipe 25 tahun 2019 untuk menganalisis data berupa angka – angka tersebut.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas melalui beberapa penilaian seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kepemimpinan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas biaya e. Hubungan antar perorangan Sumber : (Bernardin dan Rusell, 2013)
2	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja yaitu sikap maupun tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis	a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja Sumber : (Saleh and Utomo, 2018)
3	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja ialah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan pengakuan diri Sumber : (Chusnah and Purwanti, 2020)

4	Beban Kerja (X_3)	Beban kerja yaitu seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu	a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Penggunaan waktu d. Standar pekerjaan e. Kebosanan Sumber : (Putra, 2012)
---	-----------------------	---	--

3.3 Tempat dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berada di jalan H.M Said No. 27 Medan.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini direncanakan mulai pada bulan Maret 2022 sd Juli 2022. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahulu																								
2	Pra Survei dan Wawancara																								
3	Seminar Proposal																								
4	Penyusunan Instrumen																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Pengolahan Data																								
7	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 77 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi objek penelitian (Surahman, Rachmat, and Supardi, 2016). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampel

jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh populasi yang ada sebesar 77 orang pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.3
Kerangka Sampel

Bagian	Jumlah	Masa Kerja
Sekretariat	30	> 5 Tahun Kerja
Pranata Humas Madya	1	
Bid. Pengelolaan Informasi Publik	13	
Bid. Pengelolaan Komunikasi Publik	11	
Bid. Teknologi Informasi dan Komunikasi	12	
Bid. Layanan E-Government	10	
Total	77	

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (2022)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013), Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

3.5.4 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian, (Sugiyono, 2013). Uji validitas bertujuan untuk mengkaji ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan pengukuran tersebut.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing masing pernyataan dengan skor total yang menggunakan korelasi product moment. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi product moment (r) dengan nilai hitung kritisnya, dimana (r) dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum(\sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1))}{\sqrt{([n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}}$$

Sumber : (Sugiyono,2013)

Dimana :

n : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_1$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_1$: Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum X_1^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_1^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel

$(\sum X_1)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_1)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y_1$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk pengujian peneliti menggunakan spss tipe 25 dengan memasukkan butir skor pertanyaan dan totalnya pada setiap variabel. Kriteria valid atau tidak valid adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led < α 0,05)
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led > α 0,05)

Tabel 3.5
Hsil Uji Validitas

Variabel	No Item	rHitung	rTabel	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,719	0,224	0,00<0,05	Valid
	2	0,523	0,224	0,00<0,05	Valid
	3	0,824	0,224	0,00<0,05	Valid
	4	0,706	0,224	0,00<0,05	Valid
	5	0,745	0,224	0,00<0,05	Valid
	6	0,758	0,224	0,00<0,05	Valid
	7	0,749	0,224	0,00<0,05	Valid
	8	0,755	0,224	0,00<0,05	Valid
	9	0,638	0,224	0,00<0,05	Valid
	10	0,692	0,224	0,00<0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,750	0,224	0,00<0,05	Valid
	2	0,802	0,224	0,00<0,05	Valid
	3	0,861	0,224	0,00<0,05	Valid
	4	0,841	0,224	0,00<0,05	Valid
	5	0,766	0,224	0,00<0,05	Valid
	6	0,779	0,224	0,00<0,05	Valid
	7	0,853	0,224	0,00<0,05	Valid
	8	0,817	0,224	0,00<0,05	Valid
	9	0,737	0,224	0,00<0,05	Valid
	10	0,760	0,224	0,00<0,05	Valid
Beban Kerja (X3)	1	0,410	0,224	0,00<0,05	Valid
	2	0,330	0,224	0,00<0,05	Valid
	3	0,673	0,224	0,00<0,05	Valid
	4	0,642	0,224	0,00<0,05	Valid
	5	0,522	0,224	0,00<0,05	Valid
	6	0,626	0,224	0,00<0,05	Valid
	7	0,474	0,224	0,00<0,05	Valid
	8	0,660	0,224	0,00<0,05	Valid
	9	0,523	0,224	0,00<0,05	Valid
	10	0,515	0,224	0,00<0,05	Valid
	1	0,622	0,224	0,00<0,05	Valid
	2	0,569	0,224	0,00<0,05	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	3	0,739	0,224	0,00<0,05	Valid
	4	0,760	0,224	0,00<0,05	Valid
	5	0,774	0,224	0,00<0,05	Valid
	6	0,710	0,224	0,00<0,05	Valid
	7	0,469	0,224	0,00<0,05	Valid
	8	0,701	0,224	0,00<0,05	Valid
	9	0,393	0,224	0,00<0,05	Valid
	10	0,456	0,224	0,00<0,05	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel uji validitas di atas terhadap masing – masing variabel diperoleh nilai r_{hitung} selanjutnya nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 77$ yaitu $N-2 = 77-2 = 75$ pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka di nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,224. Berdasarkan data tabel uji validitas di atas terhadap masing – masing variabel bernilai valid sehingga data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.5.5 Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi (2015), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, 2015)

Keterangan :

r = Reabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan

$$\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} = \text{Total varians butir}$$

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.6
Hsil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,886	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,935	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,715	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda – beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,886, variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,935, dan beban kerja (X₃) sebesar 0,715, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,820. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*cronbach'alpha*) $> 0,60$ hasil perbandingan nilai *cronbach'alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitas. Dengan demikian uji reliabilitas diatas terhadap masing – masing variabel bernilai $> 0,60$. Maka hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel menunjukkan tingkatan yang baik.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Displin kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Beban kerja

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria

pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

1. Bila Tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Bila Tolerance $> 0,1$ atau sama dengan VIF < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y).

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

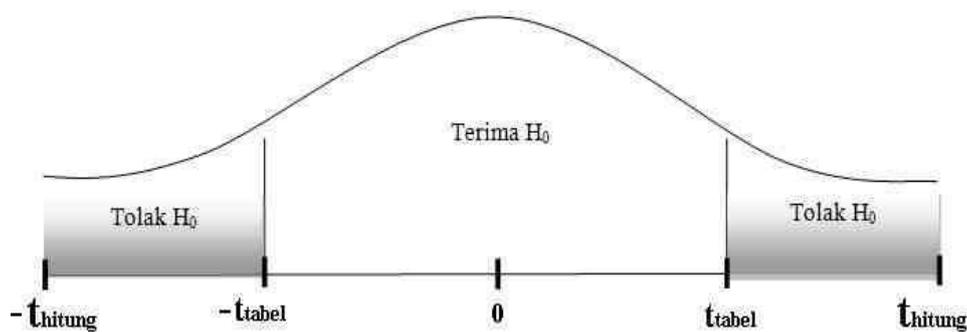
Sumber : (Sugiyono, 2013)

Dimana :

r = Korelasi xy

n = Nilai koefisien kolerasi dengan derajat bebas

t = Nilai t hitung



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

1. H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

3.6.3.2 Uji_F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus untuk menguji hipotesis keduanya.

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

Sumber : (Sugiyono, 2013)

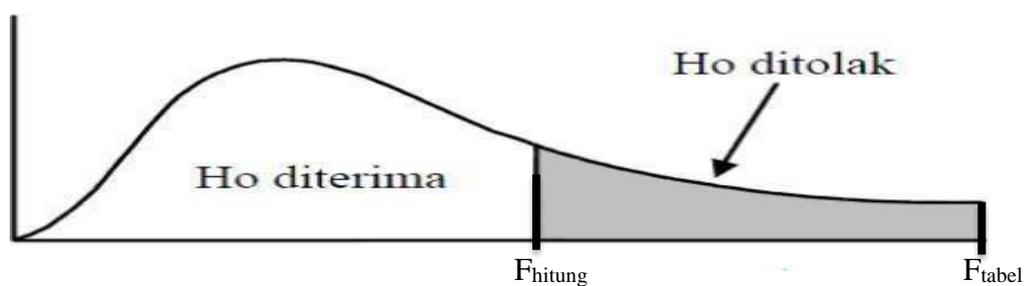
Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil menjelaskan variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variasi variable berikut dipengaruhi variable terikat dengan menggunakan rumus adalah :

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

Keterangannya :

D = Determinasi

R = Nilai kontribusi

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), 10 Pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), 10 Pertanyaan untuk variabel Beban kerja (X_3) dan 10 Pertanyaan untuk variabel kinerja (X_3). Angket yang telah dibuat disebarkan kepada 77 responden yaitu Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebagai bagian sampel pada penelitian ini.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah penjelasan tabel karakteristik responden Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	43	55,8	55,8	55,8
Perempuan	34	44,2	44,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terdiri dari 43 orang pegawai laki – laki (55,8%) dan 34 orang pegawai perempuan (44,2%) dimana total keseluruhan responden sebesar 77 orang pegawai.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	5	6,5	6,5	6,5
	36-45	28	36,4	36,4	42,9
	46-55	33	42,9	42,9	85,7
	>56	11	14,3	14,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia 25 – 35 tahun terdiri dari 5 orang pegawai (6,5%), usia 36 – 45 tahun terdiri dari 28 orang pegawai (36,4%), usia 46 – 55 tahun terdiri dari 33 orang pegawai (42,9%), usia >56 terdiri dari 11 orang pegawai (14,3%).

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28,6	28,6	28,6
	D1-D3	8	10,4	10,4	39,0
	S1	34	44,2	44,2	83,1
	S2-S3	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pegawai lulusan SMA terdiri dari 22 orang pegawai (28,6%), pegawai lulusan D1 – D3 terdiri dari 8 orang pegawai

(10,4%), pegawai lulusan S1 terdiri dari 34 orang pegawai (44,2%), pegawai lulusan S2 – S3 terdiri dari 13 orang pegawai (16,9%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y). Setiap variabel terdiri dari 10 pertanyaan yang disebarakan kepada responden, dari setiap pertanyaan akan menampilkan jawaban dengan penilaian menggunakan skala likert dimana semua pertanyaan yang di jawab oleh responden akan mendapatkan bobot nilai.

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Disiplin Kerja :

Tabel 4.4
Skor Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	23,4%	55	71,4%	4	5,2%	0	0	0	0	77	100%
2	13	16,9%	56	72,7%	8	10,4%	0	0	0	0	77	100%
3	13	16,9%	60	77,9%	4	5,2%	0	0	0	0	77	100%
4	10	13,0%	63	81,8%	4	5,2%	0	0	0	0	77	100%
5	11	14,3%	61	79,2%	5	6,5%	0	0	0	0	77	100%
6	14	18,2%	61	79,2%	2	2,6%	0	0	0	0	77	100%
7	11	14,3%	65	84,4%	1	1,3%	0	0	0	0	77	100%
8	11	14,3%	64	83,1%	2	2,6%	0	0	0	0	77	100%
9	10	13,0%	67	87,0%	0	0	0	0	0	0	77	100%
10	13	16,9%	64	83,1%	0	0	0	0	0	0	77	100%

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari 77 responden, sebanyak 55 responden atau 71,4% menyatakan setuju bahwa saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan, sementara 18 responden atau 23,4% menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 5,2% menyatakan kurang setuju.
2. Dari 77 responden, sebanyak 56 responden atau 72,7% menyatakan setuju bahwa saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sementara 13 responden atau 16,9% menyatakan sangat setuju, dan 8 responden atau 10,4% menyatakan kurang setuju.
3. Dari 77 responden, sebanyak 60 responden atau 77,9% menyatakan setuju bahwa saya melakukan pekerjaan sampai selesai setiap harinya secara teliti, sementara 13 responden atau 16,9% menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 5,2% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 77 responden, sebanyak 63 responden atau 81,8% menyatakan setuju bahwa saya selalu menggunakan peralatan pekerjaan dengan hati – hati, sementara 10 responden atau 13,0% menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 5,2% menyatakan kurang setuju.
5. Dari 77 responden, sebanyak 61 responden atau 79,2% menyatakan setuju bahwa saya selalu bekerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan sesuai pada peraturan dan pedoman kerja selama jam kerja, sementara 11 responden atau 14,3% menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 6,5% menyatakan kurang setuju.
6. Dari 77 responden, sebanyak 61 responden atau 79,2% menyatakan setuju bahwa saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab, sementara 14 responden atau 18,2% menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 2,6% menyatakan kurang setuju.
7. Dari 77 responden, sebanyak 65 responden atau 84,4% menyatakan setuju bahwa saya selalu mematuhi dan menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sementara 11 responden atau 14,3% menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan kurang setuju.

8. Dari 77 responden, sebanyak 64 responden atau 83,1% menyatakan setuju bahwa saya selalu mentaati segala bentuk peraturan yang diterapkan, sementara 11 responden atau 14,3% menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 2,6% menyatakan kurang setuju.
9. Dari 77 responden, sebanyak 67 responden atau 87,0% menyatakan setuju bahwa saya selalu menghormati semua pegawai lain dan para pimpinan, dan 10 responden atau 13,0% menyatakan sangat setuju.
10. Dari 77 responden, sebanyak 64 responden atau 83,1% menyatakan setuju bahwa saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan 13 responden atau 16,9% menyatakan sangat setuju.

4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Motivasi Kerja :

Tabel 4.5
Skor Variabel Motivasi Kerja

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,3%	59	76,6%	5	6,5%	2	2,6%	0	0	77	100%
2	10	13,0%	57	74,0%	9	11,7%	1	1,3%	0	0	77	100%
3	14	18,2%	60	77,9%	3	3,9%	0	0	0	0	77	100%
4	12	15,6%	58	75,3%	6	7,8%	1	1,3%	0	0	77	100%
5	14	18,2%	59	76,6%	4	5,2%	0	0	0	0	77	100%
6	15	19,5%	55	71,4%	7	9,1%	0	0	0	0	77	100%
7	18	23,4%	54	70,1%	5	6,5%	0	0	0	0	77	100%
8	17	22,1%	55	71,4%	5	6,5%	0	0	0	0	77	100%
9	15	19,5%	59	76,6%	3	3,9%	0	0	0	0	77	100%
10	13	16,9%	60	77,9%	3	3,9%	1	1,3%	0	0	77	100%

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari 77 responden, sebanyak 59 responden atau 76,6% menyatakan setuju bahwa saya selalu diberikan gaji, bonus, uang makan, dan uang transport sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sementara 11 responden atau 14,3% menyatakan sangat setuju, 5 responden atau 6,5% menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 2,6% menyatakan tidak setuju.

2. Dari 77 responden, sebanyak 57 responden atau 74,0% menyatakan setuju bahwa instansi memberikan jaminan sosial yang berguna bagi kehidupan pegawai, sementara 10 responden atau 13,0% menyatakan sangat setuju, 9 responden atau 11,7% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju.
3. Dari 77 responden, sebanyak 60 responden atau 77,9% menyatakan setuju bahwa instansi memberikan fasilitas tempat parkir bagi pegawai yang dijamin keamanannya, sementara 14 responden atau 18,2% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 3,9% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 77 responden, sebanyak 58 responden atau 75,3% menyatakan setuju bahwa perlengkapan keselamatan kerja dan perlengkapan kesehatan telah disediakan bagi pegawai yang membutuhkan, sementara 12 responden atau 15,6% menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 7,8% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju.
5. Dari 77 responden, sebanyak 59 responden atau 76,6% menyatakan setuju bahwa hasil kerja saya selalu dihargai oleh pimpinan, sementara 14 responden atau 18,2% menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 5,2% menyatakan kurang setuju.
6. Dari 77 responden, sebanyak 55 responden atau 71,4% menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai, sementara 15 responden atau 19,5% menyatakan sangat setuju, dan 7 responden atau 9,1% menyatakan kurang setuju.
7. Dari 77 responden, sebanyak 54 responden atau 70,1% menyatakan setuju bahwa saya diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi dalam bekerja, sementara 18 responden atau 23,4% menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 6,5% menyatakan kurang setuju.
8. Dari 77 responden, sebanyak 55 responden atau 71,4% menyatakan setuju bahwa saya selalu diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan kreatif dan mengembangkan gagasan yang dimiliki, sementara 17 responden atau

22,1% menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 6,5% menyatakan kurang setuju.

9. Dari 77 responden, sebanyak 59 responden atau 76,6% menyatakan setuju bahwa adanya saling support dan membantu antara pegawai satu dengan yang lain, sementara 15 responden atau 19,5% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 3,9% menyatakan kurang setuju.
10. Dari 77 responden, sebanyak 60 responden atau 77,9% menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan waktu rekreasi di waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang, sementara 13 responden atau 16,9% menyatakan sangat setuju, 3 responden atau 3,9% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju.

4.1.3.3 Variabel Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Beban Kerja :

Tabel 4.6
Skor Variabel Beban Kerja

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	10,4%	68	88,3%	1	1,3%	0	0	0	0	77	100%
2	6	7,8%	70	90,9%	1	1,3%	0	0	0	0	77	100%
3	8	10,4%	62	80,5%	7	9,1%	0	0	0	0	77	100%
4	4	5,2%	60	77,9%	12	15,6%	1	1,3%	0	0	77	100%
5	7	9,1%	67	87,0%	3	3,9%	0	0	0	0	77	100%
6	12	15,6%	64	83,1%	1	1,3%	0	0	0	0	77	100%
7	9	11,7%	62	80,5%	4	5,2%	1	1,3%	1	1,3%	77	100%
8	6	7,8%	51	66,2%	19	24,7%	1	1,3%	0	0	77	100%
9	2	2,6%	27	35,1%	43	55,8%	5	6,5%	0	0	77	100%
10	2	2,6%	27	35,1%	43	55,8%	5	6,5%	0	0	77	100%

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari 77 responden, sebanyak 68 responden atau 88,3% menyatakan setuju bahwa membuat perencanaan untuk pekerjaan merupakan hal yang biasa saya lakukan sehingga mudah dalam mencapai target yang telah ditetapkan,

sementara 8 responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan kurang setuju.

2. Dari 77 responden, sebanyak 70 responden atau 90,9% menyatakan setuju bahwa saya selalu menggunakan strategi dan konsisten dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya target instansi, sementara 6 responden atau 7,8% menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan kurang setuju.
3. Dari 77 responden, sebanyak 62 responden atau 80,5% menyatakan setuju bahwa saya sangat percaya diri dan mudah mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan, sementara 8 responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju, dan 7 responden atau 9,1% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 77 responden, sebanyak 60 responden atau 77,9% menyatakan setuju bahwa saya mampu melakukan pekerjaan ekstra yang tidak terduga diluar waktu yang telah di tentukan, sementara 4 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 15,6% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju.
5. Dari 77 responden, sebanyak 67 responden atau 87,0% menyatakan setuju bahwa saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, sementara 7 responden atau 9,1% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 3,9% menyatakan kurang setuju.
6. Dari 77 responden, sebanyak 64 responden atau 83,1% menyatakan setuju bahwa dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin sesuai dengan tugas yang direncanakan, sementara 12 responden atau 15,6% menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan kurang setuju.
7. Dari 77 responden, sebanyak 62 responden atau 80,5% menyatakan setuju bahwa saya selalu diberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas diri, sementara 9 responden atau 11,7% menyatakan sangat setuju, 4 responden atau 5,2% menyatakan kurang setuju, 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan sangat tidak setuju.

8. Dari 77 responden, sebanyak 51 responden atau 66,2% menyatakan setuju bahwa saya selalu melakukan pekerjaan yang melebihi standar pekerjaan, sementara 6 responden atau 7,8% menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 24,7% menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju.
9. Dari 77 responden, sebanyak 27 responden atau 35,1% menyatakan setuju bahwa saya selalu mengalami kebosanan dalam setiap mengerjakan pekerjaan yang diberikan, sementara 2 responden atau 2,6% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 55,8% menyatakan kurang setuju, dan 5 responden atau 6,5% menyatakan tidak setuju.
10. Dari 77 responden, sebanyak 27 responden atau 35,1% menyatakan setuju bahwa saya merasa kurang antusias dalam mengerjakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan, sementara 2 responden atau 2,6% menyatakan sangat setuju, 43 responden atau 55,8% menyatakan kurang setuju, dan 5 responden atau 6,5% menyatakan tidak setuju.

4.1.3.4 Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap variabel Kinerja :

Tabel 4.7
Skor Variabel Kinerja

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	10,4%	66	85,7%	3	3,9%	0	0	0	0	77	100%
2	8	10,4%	63	81,8%	6	7,8%	0	0	0	0	77	100%
3	6	7,8%	64	83,1%	7	9,1%	0	0	0	0	77	100%
4	4	5,2%	53	68,8%	20	26,0%	0	0	0	0	77	100%
5	6	7,8%	57	74,0%	14	18,2%	0	0	0	0	77	100%
6	4	5,2%	52	67,5%	21	27,3%	0	0	0	0	77	100%
7	10	13,0%	61	79,2%	2	2,6%	4	5,2%	0	0	77	100%
8	4	5,2%	56	72,7%	17	22,1%	0	0	0	0	77	100%
9	5	6,5%	67	87,0%	5	6,5%	0	0	0	0	77	100%
10	7	9,1%	69	89,6%	1	1,3%	0	0	0	0	77	100%

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari 77 responden, sebanyak 66 responden atau 85,7% menyatakan setuju bahwa saya selalu berusaha berpikir, bertindak positif dan kerja keras dalam setiap pekerjaan yang ada, sementara 8 responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 3,9% menyatakan kurang setuju.
2. Dari 77 responden, sebanyak 63 responden atau 81,8% menyatakan setuju bahwa saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan dalam bekerja, sementara 8 responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 7,8% menyatakan kurang setuju.
3. Dari 77 responden, sebanyak 64 responden atau 83,1% menyatakan setuju bahwa semua target pekerjaan yang diberikan instansi kepada saya selalu terselesaikan dengan tepat waktu, sementara 6 responden atau 7,8% menyatakan sangat setuju, dan 7 responden atau 9,1% menyatakan kurang setuju.
4. Dari 77 responden, sebanyak 53 responden atau 68,8% menyatakan setuju bahwa saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, sementara 4 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju, dan 20 responden atau 26,0% menyatakan kurang setuju.
5. Dari 77 responden, sebanyak 57 responden atau 44,0% menyatakan setuju bahwa saya tidak pernah menunda pekerjaan, dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sementara 6 responden atau 7,8% menyatakan sangat setuju, dan 14 responden atau 18,2% menyatakan kurang setuju.
6. Dari 77 responden, sebanyak 52 responden atau 67,5% menyatakan setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan, sementara 4 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju, dan 13 responden atau 16,9% menyatakan kurang setuju .
7. Dari 77 responden, sebanyak 61 responden atau 79,2% menyatakan setuju bahwa saya selalu menggunakan segala teknologi yang tersedia dalam setiap pekerjaan, sementara 10 responden atau 13,0% menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 2,6% menyatakan kurang setuju, dan 4 responden atau 5,2% menyatakan tidak setuju.

8. Dari 77 responden, sebanyak 56 responden atau 72,7% menyatakan setuju bahwa saya proaktif di dalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, sementara 4 responden atau 5,2% menyatakan sangat setuju, dan 17 responden atau 22,1% menyatakan kurang setuju.
9. Dari 77 responden, sebanyak 67 responden atau 87,0% menyatakan setuju bahwa saya suka mengajak rekan kerja berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan, sementara 5 responden atau 6,5% menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 6,5% menyatakan kurang setuju.
10. Dari 77 responden, sebanyak 67 responden atau 87,0% menyatakan setuju bahwa saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya, sementara 7 responden atau 9,1% menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 1,3% menyatakan kurang setuju.

4.1.4 Teknik Analisis Data

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolineritas dengan hasil sebagai berikut :

4.1.4.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual*, dan grafik histogram.

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31647831
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,074
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

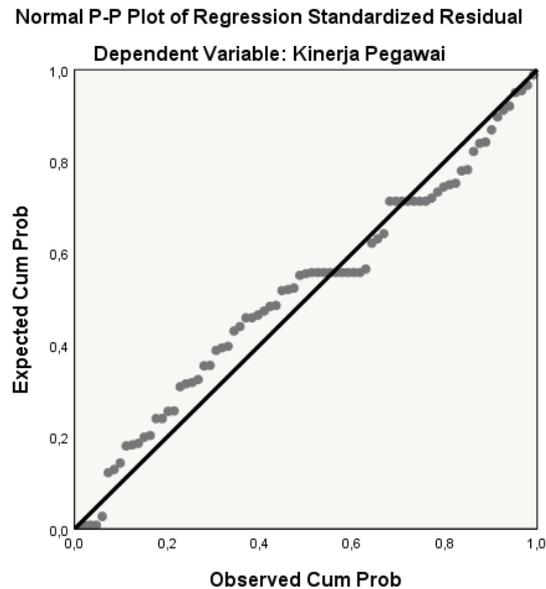
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

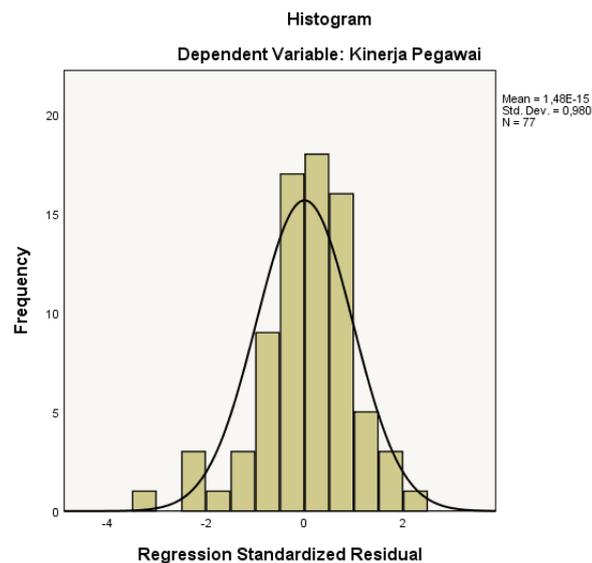
Berdasarkan tabel diatas diketahui bawah *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,081 dan berada diatas nilai signifikan (0,05, dengan demikian variabel residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas. Dapat juga dilihat pada gambar normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Dari gambar diatas bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi asumsi normalitas pada umumnya.



Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Gambar 4.2
Grafik Uji Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas memperlihatkan bahwa distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang melengkung keatas pada bagian tengahnya dan tidak condong kekanan dan kekiri, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini semuanya memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila *Tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Bila *Tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,779	5,623		,850	,398		
	Disiplin Kerja	,233	,094	,247	2,475	,016	,902	1,109
	Motivasi Kerja	,146	,070	,207	2,083	,041	,908	1,101
	Beban Kerja	,493	,105	,449	4,689	,000	,976	1,024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

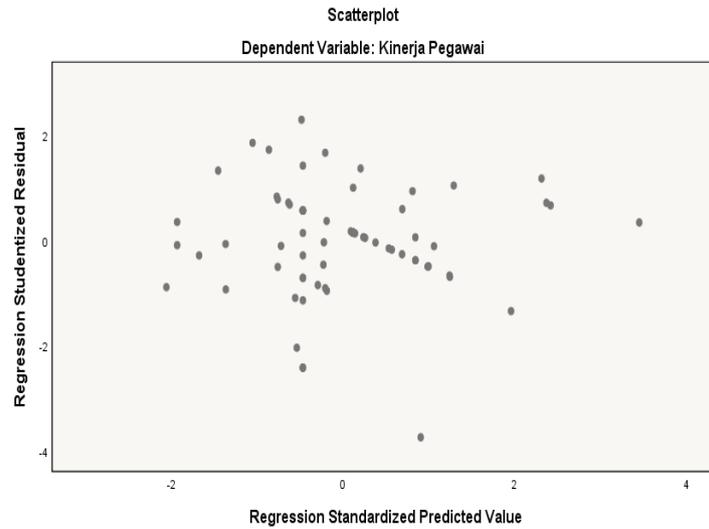
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk disiplin kerja (X1) sebesar 1,109 variabel motivasi kerja (X2)

sebesar 1,101 dan variabel beban kerja sebesar (X3) 1,024 berdasarkan masing – masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari 5. Sedangkan dengan nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,902 variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,908 dan variabel beban kerja sebesar (X3) 0,976 berdasarkan masing – masing variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang didasarkan dari nilai *Varian Inflantion Faktor* (VIF) lebih kecil dari 5 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 5.

4.1.4.1.3 Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas digunakan metode grafik *Scatterplot*.

Dasar analisis ini adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Kesimpulan yang dapat diambil bahwasanya tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier Berganda adalah analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,779	5,623		,850	,398
	Disiplin Kerja	,233	,094	,247	2,475	,016
	Motivasi Kerja	,146	,070	,207	2,083	,041
	Beban Kerja	,493	,105	,449	4,689	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 4,779 + 0,233X_1 + 0,146X_2 + 0,493X_3$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta (α) bernilai positif yaitu sebesar 4,779. Artinya, jika variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) mendeteksi kekeliruan dianggap konstan pada angka 0 (nol), maka variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,779 dan variabel kinerja pegawai akan berjalan dengan baik.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,233 dengan arah hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai, apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 23,3%. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,146 dengan arah hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai, apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 14,6%. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar 0,493 dengan arah hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai, apabila beban kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 49,3%. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,779	5,623		,850	,398
Disiplin Kerja	,233	,094	,247	2,475	,016
Motivasi Kerja	,146	,070	,207	2,083	,041
Beban Kerja	,493	,105	,449	4,689	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

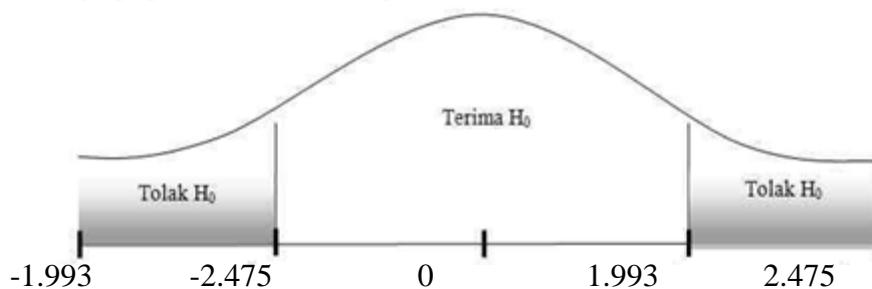
Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Hasil pengujian pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.475 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (77-3=74)$, diperoleh t_{tabel} 1.993. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar 2.475 $> t_{tabel}$ sebesar 1.993, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,016 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,016 $<$ 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai sig 0,016 $<$ 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,475 $>$ t_{table} 1,993 artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,233.



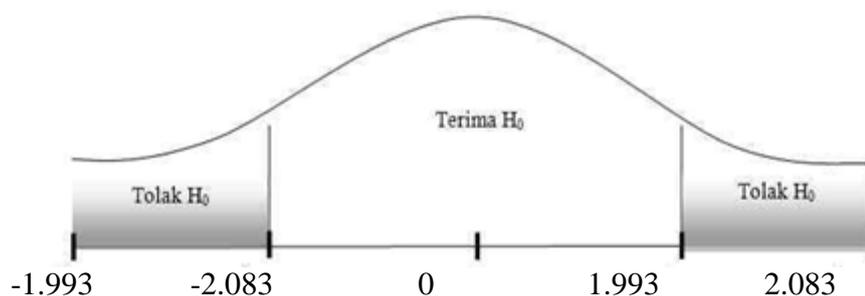
Gambar 4.4
Hasil Kriteria Uji t X1

hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.083 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (77-3=74)$, diperoleh $t_{tabel} 1.993$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar 2.083 $> t_{tabel}$ sebesar 1.993, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,041 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,041 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai sig $0,041 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,083 > t_{table} 1,993$ artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,146.



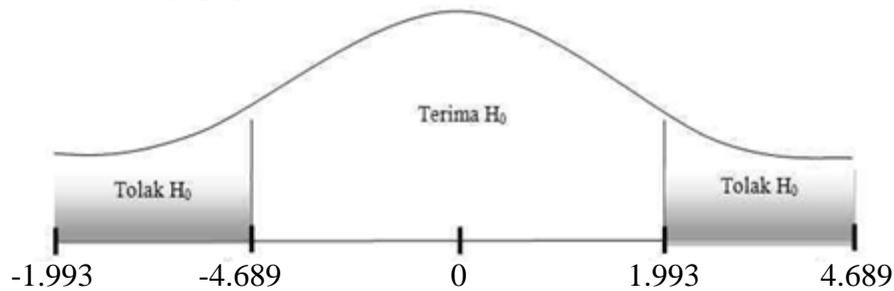
Gambar 4.5
Hasil Kriteria Uji t X2

hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4.689 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (77-3=74)$, diperoleh t_{tabel} 1.993. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka di dapat pengaruh signifikan antara X_3 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_3 dan Y. Dalam hal ini t_{hitung} sebesar 4.689 $> t_{tabel}$ sebesar 1.993, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,689 > t_{table} 1,993$ artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan unit maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $0,493$.



Gambar 4.6
Hasil Kriteria Uji t X3

hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terkait yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,269	3	71,756	12,844	,000 ^b
	Residual	407,821	73	5,587		
	Total	623,091	76			

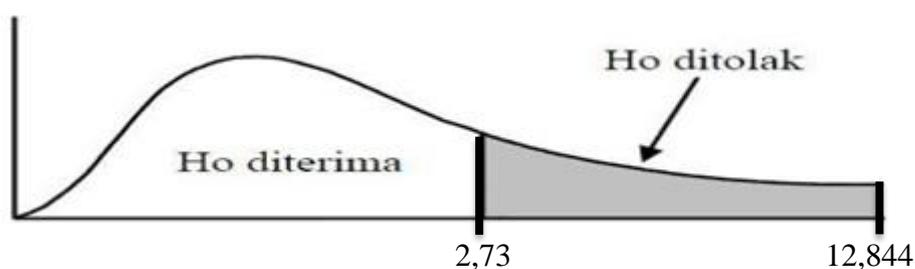
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja sebesar 12.844 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df_1=k-1(4-1=3)$ sedangkan $df_2=n-k(77-4=73)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,73. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka di dapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Dalam hal ini F_{hitung} sebesar 12.844 $>$ F_{tabel} sebesar 2,73, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 4.7
Hasil Kriteria Uji F

4.1.7 Koefisien Determinasi

Koefisien dterminasi digunakan untuk mengukur besar persentase variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,345	,319	2,36360

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,588 artinya kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja sebesar 58,8% untuk mempengaruhi kinerja pegawai artinya hubungannya cukup kuat.

Tabel 4.14
Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,345 atau 34,5% variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya.
3. Untuk nilai *Adjust R Square* sebesar 0,319 atau 31,9% sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 68,1% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2.475, sementara t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Arif et al., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Prayogi et al., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} motivasi kerja sebesar 2,083 sementara t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi & Tupti, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Sembiring et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} beban kerja sebesar 4,689 sementara t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manurung & Tanjung, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja bahwa diketahui nilai sig 0,000 lebih kecil di bandingkan dengan nilai alpha 0,05 atau nilai $F_{hitung} 12.844 > F_{hitung} 2.73$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Andriani et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatera Utara, artinya jika disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja dijalankan dengan baik tentu kinerja pegawai juga akan meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.475, sementara t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.
2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.083, sementara t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.
3. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.689, sementara t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi

dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan nilai F_{hitung} sebesar $12.844 > F_{tabel} 2.73$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

1. Disiplin kerja sudah cukup baik dan harus dilakukan peningkatan kearah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membuat nama instansi menjadi lebih baik.
2. Motivasi kerja yang cukup baik saat ini harus lebih di tingkatkan lagi kedepannya pimpinan harus dapat membangkitkan motivasi para pegawai dalam bekerja begitu juga dengan pekerja harus tetap termotivasi dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan oleh instansi sehingga instansi menjadi lebih baik lagi dikemudian hari.
3. Diharapkan beban kerja yang terjadi di instansi dapat di atasi dengan cara saling membantu antara pegawai satu sama lain dalam hal pekerjaan sehingga kinerja para pegawai menjadi lebih baik dikemudian hari.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Pada saat menyebarkan kuesioner dan pengisian kuesioner ada sebagian pegawai yang kurang mengerti saat mengisinya, jadi peneliti melakukan pengisian atas jawaban dari para pegawai tersebut.
2. Pada saat wawancara antara penulis dengan pegawai, masih ada pegawai yang memiliki keterbatasan waktu untuk di wawancarai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5044/4638>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 32–48.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing. <https://doi.org/10.1155/2014/943713>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 5(1), 8–13.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/44/42>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/JEI/article/download/367/pdf>
- Busro, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia group.
- Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5041/4643>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–185.
- Hakim, M. L. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. VICTORIA)* [Universitas Mercu Buana]. <http://digilib.mercubuana.ac.id/>
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Insan Cendekia Mandiri.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kartika, G., & Haryani, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400. ejournal.ip.fisip-unmul.org
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i2.845>
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction : Work Discipline and Work Environment. *Journal Of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–15.

- Nasution, A. E., Lesmana, M. T., & Nadeak, Z. A. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Performance at PTPN III (Persero) Medan. *The 11th International Workshop And Conference of ASEAN Studies in Linguistics, Islamic and Arabic Education, Social Sciences and Educational Technology*, 628–632.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Prayogi, M. A., & 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*, 161, 122–127. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.019>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2), 665–670. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of The Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 211–220. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.75>
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Ramadani, R., Dharmal, S., & Jadmiko, P. (2019). Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Perceived Fairness Terhadap Burnout Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 3–16.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715>

- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 28(1), 72–79.
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–428. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/download/2649/pdf_618
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/6775/5420>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/385>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulaeman, M., & Herdiani, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–7. <https://osf.io/preprints/inarxiv/8wb3a/>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Surahman, S., Rachmat, M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Modul Bahan

Ajar Cetak Farmasi.

- 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*, 151(2), 10–17. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/964/882>
- Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). Pengaruh Kempemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Triyaningsih, D. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* [Universitas Pasundan]. <http://repository.unpas.ac.id>
- Uno, H. B., Lamatenggo, N., & Solong, N. P. (2014). TEORI Variabel Keguruan & Pengukurannya. *Sultan Amai Press*, 122.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–11. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/568/553>

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Assalammualikum Wr. Wb

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang berisikan informasi. Informasi yang saudara berikan tentu sangatlah berguna dalam penyelesaian penelitian saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Wasalammualikum Wr. Wb

Penulis

Triansyah Agusti Waribuana
NPM.1805160179

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu Anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah pernyataan dengan sebenarnya dan sejujurnya
3. Jawablah dengan menggunakan tanda \surd

DATA RESPONDEN

- A. Nama :
- B. Jenis Kelamin :
- C. Usia :
- D. Pendidikan Terakhir :

Isilah pernyataan – pernyataan berikut ini sesuai dengan skor yang Anda pilih dengan memberikan tanda \surd pada kolom yang tersedia dibawah ini.

Dengan keterangan sebagai berikut :

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

Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Frekuensi Waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Saya melakukan pekerjaan sampai selesai setiap harinya secara teliti					
4	Saya selalu menggunakan peralatan pekerjaan dengan hati - hati					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
5	Saya selalu bekerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan sesuai pada aturan dan pedomanan kerja selama jam kerja					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7	Saya selalu mematuhi dan menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
8	Saya selalu mentaati segala bentuk peraturan yang diterapkan					
Etika Kerja						
9	Saya selalu menghormati semua pegawai lain dan para pimpinan					
10	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Saya selalu diberikan gaji, bonus, uang makan dan uang transport sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
2	Instansi memberikan jaminan sosial yang berguna bagi kehidupan pegawai					
Keamanan dan Keselamatan Kerja						
3	Instansi memberikan fasilitas tempat parkir bagi pegawai yang dijamin keamanannya					
4	Perlengkapan keselamatan kerja dan perlengkapan kesehatan telah disediakan bagi karyawan yang membutuhkan					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
5	Hasil kerja saya selalu dihargai oleh pimpinan					
6	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai					
Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri						
7	Saya diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi dalam bekerja					
8	Saya selalu diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan kreatif dan mengembangkan gagasan yang dimiliki					
Kebutuhan Sosial						
9	Adanya saling support dan membantu antara pegawai satu dengan yang lain					
10	Pimpinan memberikan waktu rekreasi di waktu tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang					

Beban Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai						
1	Membuat perencanaan untuk pekerjaan merupakan hal yang biasa saya lakukan sehingga mudah dalam mencapai target yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu menggunakan strategi dan konsisten dalam melakukan pekerjaan agar tercapainya target instansi					
Kondisi Pekerjaan						
3	Saya sangat percaya diri dan mudah mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan					
4	Saya Mampu melakukan pekerjaan ekstra yang tidak terduga diluar waktu yang telah di tentukan					
Penggunaan Waktu						
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin sesuai dengan tugas yang direncanakan					
Standar Pekerjaan						
7	Saya selalu diberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas diri					
8	Saya selalu melakukan pekerjaan yang melebihi standar pekerjaan					
Kebosanan						
9	Saya selalu mengalami kebosanan dalam setiap mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya merasa kurang antusias dalam mengerjakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan					

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya selalu berusaha berpikir, bertindak positif dan kerja keras dalam setiap pekerjaan yang ada					
2	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan dalam bekerja					
Kuantitas						
3	Semua target pekerjaan yang diberikan instansi kepada saya selalu terselesaikan dengan tepat waktu					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya tidak pernah menunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					
Efektivitas						
7	Saya selalu menggunakan segala teknologi yang tersedia dalam setiap pekerjaan					
8	Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis					
Hubungan Antar Perorangan						
9	Saya suka mengajak rekan kerja berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya					

74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Nilai Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Motivasi Kerja (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
11	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
14	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	31
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	33

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

Data Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,475**	,349*	-,007	,402*	,409*	,000	,092	,039	,101	,410**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,950	,000	,000	1,000	,424	,734	,381	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.2	Pearson Correlation	,475**	1	,393*	,058	-,032	,262*	,000	-,002	,091	,091	,330**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,616	,781	,022	1,000	,986	,432	,432	,003
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.3	Pearson Correlation	,349**	,393**	1	,486*	,243*	,371*	,355*	,415*	,123	,123	,673**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,033	,001	,002	,000	,286	,286	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.4	Pearson Correlation	-,007	,058	,486*	1	,260*	,303*	,317*	,591*	,181	,140	,642**
	Sig. (2-tailed)	,950	,616	,000		,022	,007	,005	,000	,115	,225	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.5	Pearson Correlation	,402**	-,032	,243*	,260*	1	,702*	,251*	,362*	-,020	,037	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000	,781	,033	,022		,000	,028	,001	,863	,748	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.6	Pearson Correlation	,409**	,262*	,371*	,303*	,702*	1	,348*	,414*	,015	,015	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,001	,007	,000		,002	,000	,896	,896	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.7	Pearson Correlation	,000	,000	,355*	,317*	,251*	,348*	1	,538*	-,140	-,175	,474**
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,002	,005	,028	,002		,000	,223	,127	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.8	Pearson Correlation	,092	-,002	,415*	,591*	,362*	,414*	,538*	1	,037	,002	,660**
	Sig. (2-tailed)	,424	,986	,000	,000	,001	,000	,000		,747	,984	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.9	Pearson Correlation	,039	,091	,123	,181	-,020	,015	-,140	,037	1	,936**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,734	,432	,286	,115	,863	,896	,223	,747		,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.10	Pearson Correlation	,101	,091	,123	,140	,037	,015	-,175	,002	,936*	1	,515**

	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.10	Pearson Correlation	,291 _*	,277 _*	,311 _*	,180	,135	,263 _*	,138	,337 _*	,230 _*	1	,456 _{**}
	Sig. (2-tailed)	,010	,015	,006	,117	,241	,021	,232	,003	,044		,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTALY	Pearson Correlation	,622 _{**}	,569 _*	,739 _*	,760 _*	,774 _*	,710 _*	,469 _*	,701 _*	,393 _*	,456 _*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Data Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	10

Data Uji Reliabilitas Beban Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	10

Data Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

Lampiran

Karakteristik Data Responden

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	77	77	77
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	43	55,8	55,8	55,8
	Perempuan	34	44,2	44,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 35	5	6,5	6,5	6,5
	36 - 45	28	36,4	36,4	42,9
	46 - 55	33	42,9	42,9	85,7
	>56	11	14,3	14,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28,6	28,6	28,6

D1-D3	8	10,4	10,4	39,0
S1	34	44,2	44,2	83,1
S2-S3	13	16,9	16,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Data Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5,2	5,2	5,2
	S	55	71,4	71,4	76,6
	SS	18	23,4	23,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	10,4	10,4	10,4
	S	56	72,7	72,7	83,1
	SS	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5,2	5,2	5,2
	S	60	77,9	77,9	83,1

SS	13	16,9	16,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,2	5,2	5,2
S	63	81,8	81,8	87,0
SS	10	13,0	13,0	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	6,5	6,5	6,5
S	61	79,2	79,2	85,7
SS	11	14,3	14,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	2,6	2,6	2,6
S	61	79,2	79,2	81,8
SS	14	18,2	18,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,3	1,3	1,3
	S	65	84,4	84,4	85,7
	SS	11	14,3	14,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,6	2,6	2,6
	S	64	83,1	83,1	85,7
	SS	11	14,3	14,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	67	87,0	87,0	87,0
	SS	10	13,0	13,0	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	64	83,1	83,1	83,1
	SS	13	16,9	16,9	100,0

Total	77	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Data Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,6	2,6	2,6
KS	5	6,5	6,5	9,1
S	59	76,6	76,6	85,7
SS	11	14,3	14,3	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,3	1,3	1,3
KS	9	11,7	11,7	13,0
S	57	74,0	74,0	87,0
SS	10	13,0	13,0	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	3,9	3,9	3,9
S	60	77,9	77,9	81,8

SS	14	18,2	18,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,3	1,3	1,3
KS	6	7,8	7,8	9,1
S	58	75,3	75,3	84,4
SS	12	15,6	15,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,2	5,2	5,2
S	59	76,6	76,6	81,8
SS	14	18,2	18,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	9,1	9,1	9,1
S	55	71,4	71,4	80,5
SS	15	19,5	19,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	6,5	6,5	6,5
	S	54	70,1	70,1	76,6
	SS	18	23,4	23,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	6,5	6,5	6,5
	S	55	71,4	71,4	77,9
	SS	17	22,1	22,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3,9	3,9	3,9
	S	59	76,6	76,6	80,5
	SS	15	19,5	19,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3

KS	3	3,9	3,9	5,2
S	60	77,9	77,9	83,1
SS	13	16,9	16,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Data Frekuensi Variabel Beban Kerja (X3)

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,3	1,3	1,3
	S	68	88,3	88,3	89,6
	SS	8	10,4	10,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,3	1,3	1,3
	S	70	90,9	90,9	92,2
	SS	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9,1	9,1	9,1
	S	62	80,5	80,5	89,6

SS	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,3	1,3	1,3
KS	12	15,6	15,6	16,9
S	60	77,9	77,9	94,8
SS	4	5,2	5,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	3,9	3,9	3,9
S	67	87,0	87,0	90,9
SS	7	9,1	9,1	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,3	1,3	1,3
S	64	83,1	83,1	84,4
SS	12	15,6	15,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,3	1,3	1,3
	TS	1	1,3	1,3	2,6
	KS	4	5,2	5,2	7,8
	S	62	80,5	80,5	88,3
	SS	9	11,7	11,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	19	24,7	24,7	26,0
	S	51	66,2	66,2	92,2
	SS	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,5	6,5	6,5
	KS	43	55,8	55,8	62,3
	S	27	35,1	35,1	97,4
	SS	2	2,6	2,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,5	6,5	6,5
KS	43	55,8	55,8	62,3
S	27	35,1	35,1	97,4
SS	2	2,6	2,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Data Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**Frequency Table****Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	3,9	3,9	3,9
S	66	85,7	85,7	89,6
SS	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	7,8	7,8	7,8
S	63	81,8	81,8	89,6
SS	8	10,4	10,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9,1	9,1	9,1
	S	64	83,1	83,1	92,2
	SS	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	26,0	26,0	26,0
	S	53	68,8	68,8	94,8
	SS	4	5,2	5,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	18,2	18,2	18,2
	S	57	74,0	74,0	92,2
	SS	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	27,3	27,3	27,3

S	52	67,5	67,5	94,8
SS	4	5,2	5,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5,2	5,2	5,2
KS	2	2,6	2,6	7,8
S	61	79,2	79,2	87,0
SS	10	13,0	13,0	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	17	22,1	22,1	22,1
S	56	72,7	72,7	94,8
SS	4	5,2	5,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	6,5	6,5	6,5
S	67	87,0	87,0	93,5
SS	5	6,5	6,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,3	1,3	1,3
	S	69	89,6	89,6	90,9
	SS	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Lampiran

Data Uji Regresi Variabel Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
S1	,588 ^a	,345	,319	2,36360

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,269	3	71,756	12,844	,000 ^b
	Residual	407,821	73	5,587		
	Total	623,091	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,779	5,623		,850	,398
	Disiplin Kerja	,233	,094	,247	2,475	,016
	Motivasi Kerja	,146	,070	,207	2,083	,041
	Beban Kerja	,493	,105	,449	4,689	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

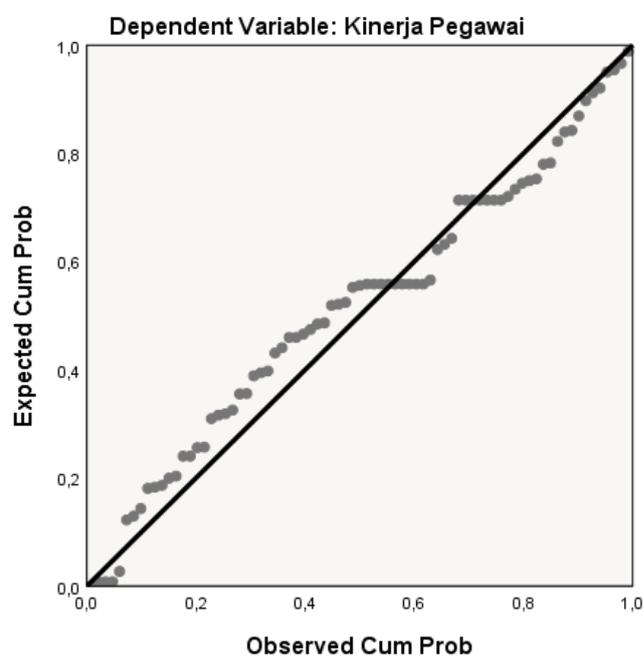
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

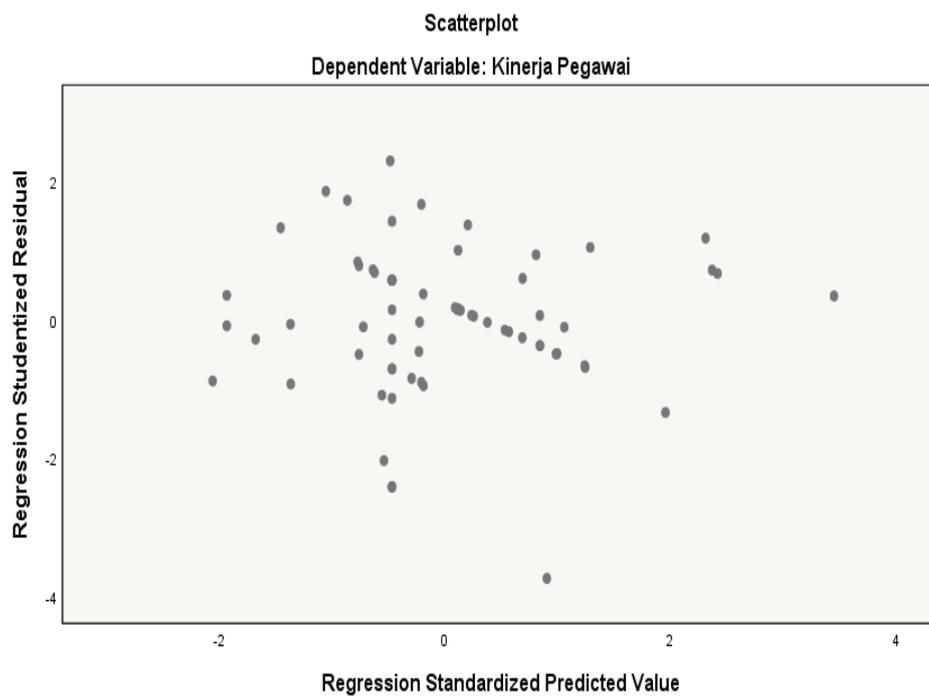
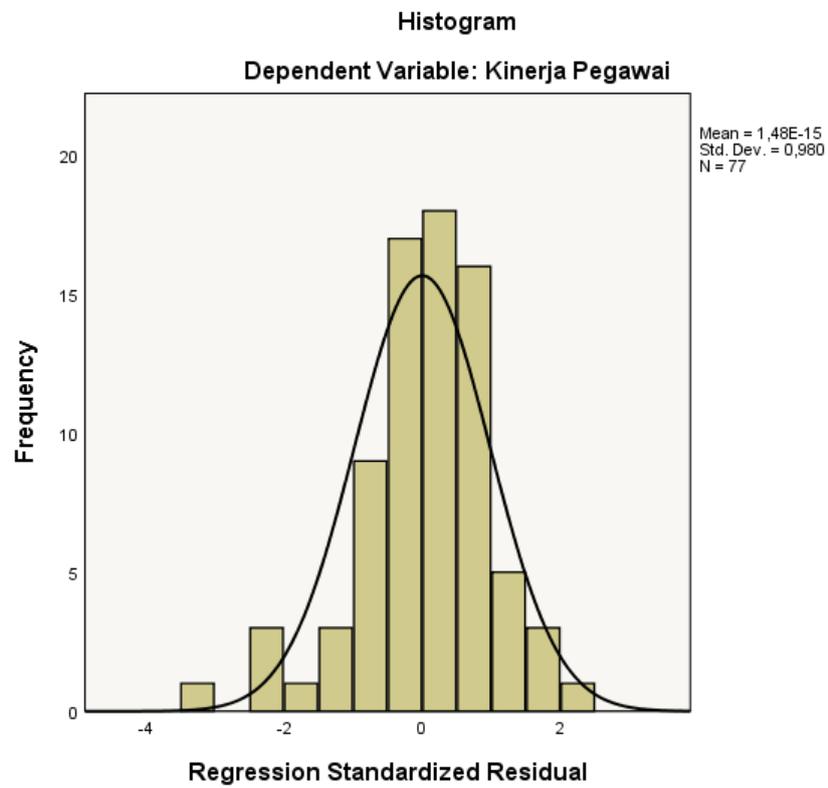
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31647831
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,074
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 20 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Triansyah Agusti Waribuana
N .P.M. : 1805160179
Tempat / Tgl.Lahir : Palembang, 03 Agustus 20004
Alamat Rumah : Komp Rispa, No. 26 Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	Jangan terlalu banyak teori langsung kepermasalahannya (Layar belakang)
Bab II	Teori tersendiri dahulu baru teori dari penulis lain Perbaiki kerangka konseptual
Bab III	Pengertian Definisi operasional & Sampel diberi sumber
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

E fry Kurnia, SE., M.Si

Bekelaris

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


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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
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 **Rabu, 20 April 2022** menerangkan bahwa

Nama : Triansyah Agusti Waribuana
N.P.M. : 1805160179
Tempat / Tgl.Lahir : Palembang, 03 Agustus 2000
Alamat Rumah : Komp Rispa, No. 26 Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Efry Kurnia, SE., M.Si**

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


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

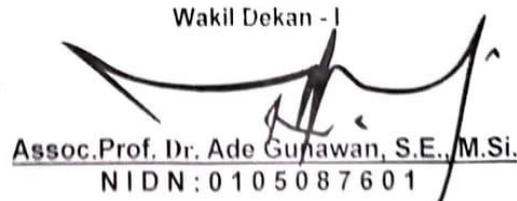
Pembimbing


Efry Kurnia, SE., 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.
NIDN : 0105087601



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 PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Triansyah Agusti Waribuana
NPM : 1805160179
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : E fry Kurnia, SE, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Permasalahan belum jelas perlu diteliti dan diriv. - Dikembangkan jadi lebih ilmiah bisa dikulikan permasalahannya	12/1/2022 1/2/2022 7/1/2022	[Signature]
Bab 2	- Teori variabel penelitian lebih banyak lagi - Pengutipan referensi lebih pedoman - Penelitian terdahulu lebih banyak lagi	1/2/2022 7/1/2022	[Signature]
Bab 3	- Sampel data dijelaskan - def. operasional diperbaiki - pada tabel & awal di perbaiki	1/3/2022 7/1/2022	[Signature]
Daftar Pustaka	Komparasi dan lihat pedoman penulisan	1/2/2022 7/1/2022	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	lebih diperbaiki lagi & alat penelitiannya.	1/2/2022 7/1/2022	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Proposal	12/9/2022	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, April 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(E fry Kurnia, SE, 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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda 1878/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/12/2021

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

Medan, 1/12/2021

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Triansyah Agusti Waribuana
NPM : 1805160179
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah :
- Judul - 1 :
 1. Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja setelah jam istirahat dan adanya karyawan yang tidak melakukan finger print pada hari kerja padahal pegawai tersebut masuk pada hari kerja
 2. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dikarenakan kurang adanya pendekatan persuasif antara atasan dan bawahan
 3. Kinerja pegawai yang belum terlalu baik sehingga pekerjaan yang telah di targetkan tidak tercapai
 - Judul - 2 :
 1. Adanya pekerjaan yang terlalu banyak yang membuat pekerjaan pegawai menjadi menumpuk
 2. Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja setelah jam istirahat dan adanya karyawan yang tidak melakukan finger print pada hari kerja padahal pegawai tersebut masuk pada hari kerja
 3. Kinerja pegawai yang belum terlalu baik sehingga pekerjaan yang telah di targetkan tidak tercapai
 - Judul - 3 :
 1. Adanya pekerjaan yang terlalu banyak yang membuat pekerjaan pegawai menjadi menumpuk
 2. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dikarenakan kurang adanya pendekatan persuasif antara atasan dan bawahan
 3. Kinerja pegawai yang belum terlalu baik sehingga pekerjaan yang telah di targetkan tidak tercapai

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 2. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 3. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
~~Wilmar Group Indonesia + Central Kalimantan Project~~

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya
Pemohon


(Triansyah Agusti Waribuana)



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: 1878/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/12/2021

Nama Mahasiswa : Triansyah Agusti Waribuana
NPM : 1805160179
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 1/12/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Efray Kurnia, SE., M.Si. 1/12/2021

Judul Disetujui**)

PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI
KERJA dan BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL di
DINAS KOMUNIKASI dan INFORMATIKA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan,

Dosen Pembimbing


(Efray Kurnia, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

***) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran 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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 822 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : **05 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Triansyah Agusti Waribuana**
N P M : **1805160179**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Efry Kurnia, SE.,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 : **05 April 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal





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

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

Nomor : 822 /II 3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 04 Ramadhan 1443 H
Lampiran : 05 April 2022 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu
Jln.H.M.Said No.27 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 : **Triansyah Agusti Waribuana**
Npm : **1805160179**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




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

Tembusan :
1. Pertinggal





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jalan H. Muhammad Said No. 27, Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185

<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>

Email: diskominfo@sumutprov.go.id

Medan Kode Pos 20235

Medan, 11 April 2022

Nomor : 071/6540/PF.1/W/2022
Lamp. :
Hal : Izin Riset

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 822/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 05 April 2022 hal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin melaksanakan riset pendahuluan atas nama :

Nama : **TRIANSYAH AGUSTI WARIBUANA**
NPM : 1805160179
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1681/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022 Medan, 23 Dzulqaidah 1443 H
Lamp. : - 23 Juni 2022 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Triansyah Agusti Waribuana**
N P M : **1805160179**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jalan H. Muhammad Said No. 27, Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185
<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>
Email; diskominfo@sumutprov.go.id
Medan Kode Pos 20235

Medan, 30 Juni 2022

Nomor : 071 / 12017 / DK1 / VI / 2022
Lamp. :
Hal : Izin Menyelesaikan Riset

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

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1681/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 23 Juni 2022 hal Menyelesaikan Riset bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin menyelesaikan riset atas nama :

Nama : **TRIANSYAH AGUSTI WARIBUANA**
NPM : 1805160179
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



An. KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
SEKRETARIS,

IWAN SUTANI SIREGAR, SSTP, M.Si
Pembina
NIP. 198104062000121001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Triansyah Agusti Waribuana
Npm : 1805160179
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 03 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 3 Bersaudara
Alamat : Komp. Rispa No. 28 A, Medan
No. Telephone : 083116514804
Email : triansyahbuana@gmail.com

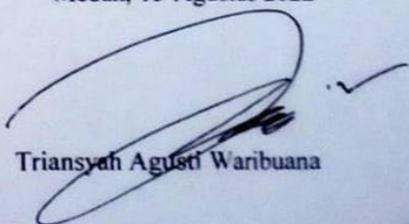
2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Ata Ariansyah, SP
Pekerjaan : Pegawai BUMN
Nama Ibu : Ria Rosdiani, SP
Pekerjaan : Pegawai BUMN
Alamat : Komp. Rispa No. 28 A, Medan
No. Telephone : 082272010073 dan 081367422929

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD SWASTA DARUL AMAN
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 2 MEDAN
Sekolah Menengah Atas : SMA SWASTA HARAPAN MANDIRI
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA

Medan, 15 Agustus 2022


Triansyah Agusti Waribuana

