

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

NAMA : BUSTANUL ARIFIN RITONGA
NPM : 1805160161
PROGRAM STUDI : MANAJEMAN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



UMSU

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : BUSTANUL ARIFIN RITONGA
NPM : 1805160161
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

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

Penguji I

NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.

Tim Penguji

Penguji II

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

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. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6623301 Fax. (061) 6625474



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA MAHASISWA	: BUSTANUL ARIFIN RITONGA
NPM	: 1805160161
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., MS.i

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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya




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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

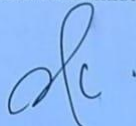
Nama Mahasiswa : Bustanul Arifin Ritonga
NPM : 1805160161
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, S.E, M.Ec
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latar belakang dibuat dengan kerangka piramida terbalik dimulai dari fenomena SDM tm sendiri, variabel, masalah dan judul	25/04-22	fi
Bab 2	Tinjauan pustaka dibuat dengan teori lottin terakhir dan pada definisi variabel minimal 2 teori	06/06-22	fi
Bab 3	-kerangka konseptual ditambah dengan penelitian terdahulu -PPTK operasional dibuat dalam tabel	08/06-22	fi
Bab 4	Pembahasan tambahkan teori yang mendukung hasil penelitian	12/08-22	fi
Bab 5	Saran dan kesimpulan disuaikan dengan hasil penelitian.	11/08/22	fi
Daftar Pustaka	sesuaikan dengan mandeley style	26/08/22	fi
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	09/09/22	fi

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, 09 September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Eri Yanti Nasution, S.E, M.Ec)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bustanul Arifin Ritonga
NPM : 1805160161
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

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, September 2022
Pembuat Pernyataan



BUSTANUL ARIFIN RITONGA

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

BUSTANUL ARIFIN RITONGA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah kabupaten tapanuli selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pekerjaan umum dan penataan ruang daerah kabupaten tapanuli selatan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 48 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pekerjaan umum dan penataan ruang daerah kabupaten tapanuli selatan

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SERVICE OF PUBLIC WORKS AND REGIONAL SPATIAL PLANNING OF SELATAN TAPANULI REGENCY

BUSTANUL ARIFIN RITONGA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email :

The purpose of this study was to determine and analyze the influence, motivation and work discipline on the performance of employees at the public works and spatial planning department of the South Tapanuli Regency either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of public works and spatial planning in South Tapanuli Regency. The sample in this study used a saturated amount of 48 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously motivation and work discipline have a significant effect on employee performance in public works and spatial planning in South Tapanuli Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan sukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerah dan rahmat yaitu karunia berupa Kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta para pengikutnya hingga akhir zaman yang telah berjuang membimbing kita keluar dari kegelapan menuju jalan terang untuk menggapai Ridho Allah SWT.

Adapun tujuan penulis menulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, adapun proposal ini berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”**.

Dalam penulisan Skripsi ini banyak sekali kesulitan yang di alami oleh penulis dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan, Namun berkat bantuan Motivasi baik dosen dan teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan

terima kasih yang sebesar besarnya terutama kepada kedua orang tua Parman Ritonga ayah tercinta dan Nurliana Dalimunthe ibu tercinta,yang telah selalu memberikan semangat dan dukungan,serta memberikan dorongan moral dan materi dan spiritual,terima kasih atas kasih sayang yang telah di berikan kepada penulis.

Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada nama-nama di bawah ini :

1. Bapak Prof.Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Januri,SE.,MM.,M.Si.Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
3. Bapak H. Jasman Sarifuddin, SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Eri yanti.,S. E., M.Ec. Nasution selaku pembimbing skripsi saya yang telah membimbing penulis proposal ini
6. Bapak dan Ibu dosen serta pegawai-pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Budi Krianto.S SE.MM, selaku KASUBBAG UMUM yang banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian kantor tersebut.
8. Kepada seluruh Pegawai DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH KAB.TAPANULI SELATAN
9. Kakak tersayang saya Layli Arfah Ritonga yang terus memberikan dorongan semangat kepada penulis.

Banyak dukungan dalam pelaksanaan penulisan skripsi ini, kata penulis mengharapkan, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya untuk kita semua. Semoga seluruh bantuan yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Aamiin YaaRabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

MEDAN , 2022
PENULIS

BUSTANUL ARIFIN RITOGA

1805160161

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATAPENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2 Motivasi kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi kerja	14
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kerja	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja	18
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	25

2.2.3	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.3	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
	Pendekatan Penelitian	28
3.2	Definisi Operasional	28
3.3	Tempat dan Jadwal Penelitian	30
3.4	Tehnik Pengambilan Sampel	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6	Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		42
4.1	Deskripsi Data	42
4.2	Analisis Data	49
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	49
4.2.2	Regresi Linier Berganda.....	52
4.2.3	Pengujian Hipotesis	53
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	55
4.2.5	Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....		62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	62
5.3	Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN.....		72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	29
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.3 Kerangka Sampel.....	31
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	33
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	34
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	34
Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas	35
Tabel 4.1 Skala Likert.....	42
Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1).....	45
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji T	53
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	26
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	39
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji_F.....	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51

BAB I

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.

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..

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. 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 untuk menghasilkan kinerja yang efektif, Erawati, Darwis dan Nasrullah, (2017).

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 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 dan Tupti, (2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, dasar – dasar yang perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran, nilai sikap dan kepuasan kerja, komitmen persepsi, pengambilan keputusan individu dan motivasi, menurut Robbins, Maulana, (2015)

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Selain itu komitmen organisasi sebagai perasan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standart etika disuatu organisasi dan menyatakan komitmen serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Tanggung jawab kerja adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa.

Disiplin Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah, menurut, Daulay, Kurnia, (2019).

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, 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.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, Saleh dan 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 dan Rozzaid, (2018).

Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan perkataan lain, Pendisiplinan pegawai adalah bentuk suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, Siagian, (2000).

Sedangkan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menyalah untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat penggerak pegawai untuk mematuhi segala tata tertib agar pekerjaannya berjalan dengan lancar, Siswanto Sastrohadwiryo, (2003)

Kabupaten Tapanuli Selatan adalah sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Sumatera Utara, Ibu kotanya adalah Sipirok kabupaten ini awalnya merupakan kabupaten yang sangat luas. Namun setelah terjadinya pemekaran Kabupaten Tapanuli selatan terbagi menjadi beberapa kabupaten kota yaitu Kabupaten Mandailing Natal, Kota Padang Sidempuan, Kabupaten Padang lawas dan Padang Lawas Utara.

Dinas Pekerjaan umum dan Penatan Ruang Daerah Kabupaten. Tapanuli Selatan merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum penataan ruang, pertamanan dan penerangan, dan tugas -tugas dari Bupati Tapanuli Selatan. Dengan Kawasan yang cukup luas, untuk bagian pekerjaan infrastruktur secara umum di kerjakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara hal yang menjadi permasalahan motivasi kerja yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yaitu mengenai kurangnya kebutuhan akan penghargaan yang dirasakan oleh pegawai yang menyebabkan kinerja para pegawai menjadi kurang baik. Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara dua hal tersebut menjadi permasalahan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang menyebabkan disiplin kerja pegawai menjadi tidak baik sehingga kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dipaparkan diatas mengenai kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka penulis mengambil judul mengenai

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan menemukan beberapa kejanggalan – kejanggalan yang terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kab.Tapanuli Selatan.

1. Tidak semua pegawai hadir tepat waktu pada jam kerja dan tidak semua pegawai menggunakan atribut sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.
2. Tidak semua pegawai termotivasi menggunakan teknologi yang tersedia dalam pekerjaannya dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan teknologi.
3. Adanya ketimpangan yang mengakibatkan tugasnya yang diberikan atasan tidak bisa dikerjakan dengan baik sehingga berdampak terhadap kinerja.

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 hanya pada variabel antara lain Motivasi kerja, Disiplin kerja dan 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 Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui berbagi uraian diatas, maka tujuan penelitain ini yaitu, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

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 II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

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 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 dan Minarsih, (2016).

.Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja 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)

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – Faktor kinerja terdiri dari faktor 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).

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Selain itu komitmen organisasi sebagai perasaan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standart etika disuatu organisasi dan menyatakan komitmen serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Tanggung jawab kerja adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa, menurut, Daulay, Kurnia, (2019)

Disiplin Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan

kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, dasar – dasar yang perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran, nilai sikap dan kepuasan kerja, komitmen persepsi, pengambilan keputusan individu dan motivasi, Menurut, Robbins, Maulana, (2015)

2.1.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai

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. Menurut Rivai, (2005)

Sedangkan dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil terdapat unsur – unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan, antara lain adalah : Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan. Rahadi, (2010)

2.1.1.4 Indikator Kinerja

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. Bernardin dan Rusell, (2013)

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan Kualitas kerjadapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Robbins, (2016).

Sementara indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Lohman, (2003),.

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 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 ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasibuan, (2011)

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 dan Herdiani, (2018).

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula Busro, (2018).

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.

Teori Kebutuhan Maslow adalah cara memperlihatkan bahwa orang mempunyai lima kebutuhan yang umum, kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang dipuaskan orang pertama kali adalah kebutuhan psikologis, kemudian kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan. Dan di puncak dari hierarki ini adalah pemenuhan diri sendiri.

Teori dua faktor Herzberg yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi, sebuah organisasi harus memungkinkan karyawan

pemenuhan kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini adalah cara utama untuk mempertahankan karyawan di organisasi tersebut bukan untuk mempengaruhi organisasinya.

Teori Motivasi McClland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Sedangkan Teori pengharapan (*expectancy theory*) adalah Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan dan berapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif demi memotivasi kinerja.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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 *extrinsic 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*). Herzberg, (2020)

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. (Sugiyono, 2013).

2.1.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

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. Nurul Huda, (2020).

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Anwar Prabu, (2009).

Berdasarkan defenisinya motivasi kinerja mempunyai lima indikator kerja yang terdiri dari :

1. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan atau kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa terpaksa.

4. Membentuk keahlian

Kemampuan seseorang dalam melakukan pola pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai keadaan untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Tanggung Jawab

Suatu akubat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak ataupun kewajiban. Siagian, (2008)

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukan 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. Chusnah dan Purwanti, (2020).

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 Disiplin kerja

2.1.3.1 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 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 di tentukan. Prasetyo dan 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. Novita dan Purnama, (2021).

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.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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.
- Menurut Singodimedjo dalam (Tanjung, 2015).

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin kerja

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

2.1.3.4 Indikator Disiplin kerja

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. Sutrisno, (2019).

Sedangkan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang pegawai, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai

dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

5. Etika kerja

6. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai. (Saleh dan Utomo, 2018).

2.2 Kerangka 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 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 dan Purwanti, 2020), (Saputra, 2018), (Rosmaini dan Tanjung, 2019), (Kurniawan, 2019), (Hakim, 2019), (Jufrizen dan Sitorus, 2021), (Sugiharjo dan Aldata, (2018), (Gultom, 2014), Afandi dan Bahri (2020), Saripuddin, (2019), (Fachrezi dan Khair, 2020), (Tirtayasa dan Andayani, 2019), (Indra dan Fajar, 2019), (Wahyudi dan Tupti, 2022), (Astuti, 2021), (Sembiring, 2021),(Mujiatun, 2013). menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin 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. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab

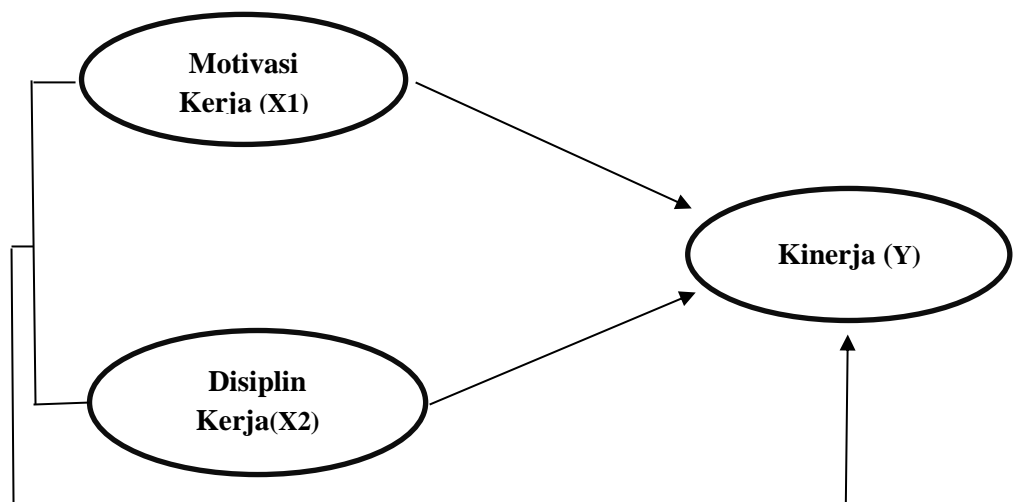
yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

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

2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja dan 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. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Tentu jika semua para pegawai bekerja dengan disiplin maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Triyaningsih, 2019), (Hakim, 2019), (Andriani, dkk, 2020), dan (Chusnah dan Purwanti, 2020) menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

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

1. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Adanya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif menurut (Fransiska dan 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 24 tahun 2013 untuk menganalisis data berupa angka – angka tersebut.

3.2 Defenisi 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
Defenisi operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja (Y)	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.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas biaya e. Hubungan antar perorangan Sumber : (Bernardin dan Rusell, 2013)
2	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang.	a. Tangguang jawab b. Prestasi Kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas Kinerja e. Pekerjaan Yang menantang. (Anwar Prabu, 2009)
3	Disiplin Kerja (X ₂)	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 dan Utomo, 2018)

3.3 Tempat dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Tempat penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengendalian Internal dan Moralitas aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Di Komplek Perkantoran Pemerintah Tapanuli Selatan jalan Prof. Lafran Pane Sipirok.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini direncanakan mulai pada bulan Mei 2022 sd September 2022

Tabel 3.2

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan			■																	
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

Populasi yakni generalisasi yang tersusun dari objek atau subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari selanjutnya dan diambil kesimpulannya. (Sugiyono, 2018), populasi dari objek penelitian ini yakni semua pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 67 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. 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. Sugiyono, (2013), Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 48 Orang.

Tabel 3.3
Kerangka sampel

Bagian	Jumlah	Masa Kerja
Sub. Bagian umum dan kepegawaian	8	> 5 Tahun Kerja
Bid. Bina marga	9	
Bid. Pengairan	7	
Bid. Penataan ruang	8	
Bid. Keciaptakaryaan	8	
Bid. UPT peralatan dan laboratorium	8	
Total	48	

(Sumber : Dinas PUPR Tapsel 2022)

3.5 Tehnik 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 Kuisisioner

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.

3.5.2.1 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. 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. Sugiyono, (2017).

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sugiyono, 2017),

Dimana :

N : Banyaknya variabel

X : Skor item X

Y : Skor item Y

Jika dihitung > dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikan 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.818 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.817 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.793 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.640 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.630 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.558 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.788 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.609 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.751 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.793 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X1)	X1	0.853 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.664 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.726 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.826 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.854 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.853 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.858 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.761 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.761 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.649 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.552 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.627 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.873 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.808 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.725 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.583 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.683 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.643 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.566 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.697 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dengan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono, (2017)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

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

Tabel 3.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.894	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.926		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.864		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

3.5.3 Dokumentasi

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

3.6 Tehnik 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 :

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

(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

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.

Dengan menggunakan Uji Normalitas Shapiro-Wilk sebagaimana dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel kecil, digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 48 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji Shapiro-Wilk untuk sampel data kurang dari 48 sampel ($N < 48$). Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($\text{sig.} > 0.05$).

3.6.2.2 Uji Multikolinelitas

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

Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang 0,10, maaka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

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

Dalam model regresi, salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah pengujian heteroskedastisitas. Seseorang harus membuktikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga hasil analisis regresi dipastikan akurat. Melakukan uji heteroskedastisitas SPSS Scatterplot banyak dipilih karena kepraktisannya. Sebab begitu menerima *output*-nya, seorang peneliti bisa langsung menyimpulkan. Oleh sebab itu, perlu diingat kalau pengujian ini kental dengan nilai subjektif.

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).

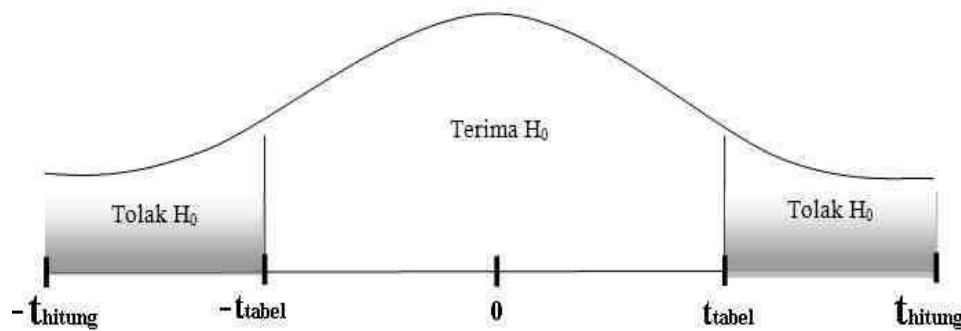
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(Sugiyono, 2013)

Dimana :

r = Korelasi xy

n = Nilai koefisien kolerasi dengan derajat bebast = Nilai t hitung



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n-k$
- 2) H_0 ditolak apabila t_{hitung} atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

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.

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

(Sugiyono, 2013)

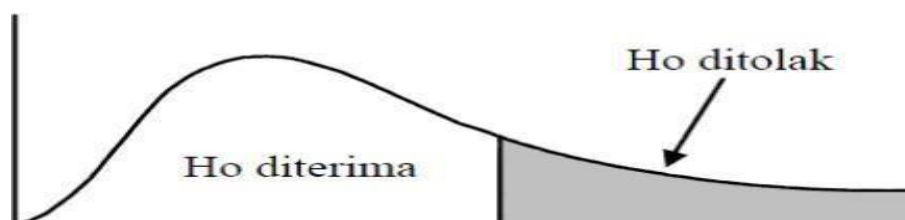
Keterangan :

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 :

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

(Sugiyono, 2013)

Keterangannya :

- | | | |
|------|---|-----------------------|
| D | = | Determinasi |
| R | = | Nilai kontribusi |
| 100% | = | Persentase kontribusi |

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Tapanuli Selatan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	48	100%
2	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
3	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
4	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
5	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
6	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	48	100%
7	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	48	100%
8	10	20.8%	27	56.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	48	100%
9	8	18.7%	33	68.8%	6	12.5%	1	2.1%	0	0%	48	100%
10	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah SPSS. 24.0, 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
2. Jawaban responden tentang selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.5%
3. Jawaban responden tentang merasa tidak memiliki masalah dalam tim kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%

4. Jawaban responden tentang Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
5. Jawaban responden tentang pegawai yang bekerja dengan cekatan dan cepat., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3%
7. Jawaban responden tentang mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%
8. Jawaban responden tentang cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%
9. Jawaban responden tentang dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.8%
10. Jawaban responden tentang tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%

4.1.1.2 Motivasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14.6%	32	66.7%	6	12.5%	3	6.3%	0	0%	48	100%
2	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
3	11	22.9%	35	72.9%	0	0%	2	4.2%	0	0%	48	100%
4	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
5	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	48	100%
6	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	48	100%
7	10	20.8%	27	56.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	48	100%
8	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
9	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
10	15	31.3%	29	60.4%	0	0%	4	8.3%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah SPSS. 24.0, 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 66.7%
2. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
3. Jawaban responden tentang mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% .

4. Jawaban responden tentang siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
5. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3%
6. Jawaban responden tentang suka bekerja dengan adanya apresiasi dari atasan berupa bonus , mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%
7. Jawaban responden tentang merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%
8. Jawaban responden tentang merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
9. Jawaban responden tentang Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1%
10. Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 60.4%

4.1.2.2 Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	48	100%
2	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
3	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
4	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
5	9	18.8%	28	58.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	48	100%
6	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
7	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
8	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
9	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
10	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
11	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	48	100%
12	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah SPSS. 24.00, 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
2. Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.t, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.3%
3. Jawaban responden tentang Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi,

mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%

4. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.3%
5. Jawaban responden tentang Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%
6. Jawaban responden tentang taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
7. Jawaban responden tentang tidak pernah melanggar kode etik pegawai didalam instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
8. Jawaban responden tentang selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%
9. Jawaban responden tentang merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9%
10. Jawaban responden tentang merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1%

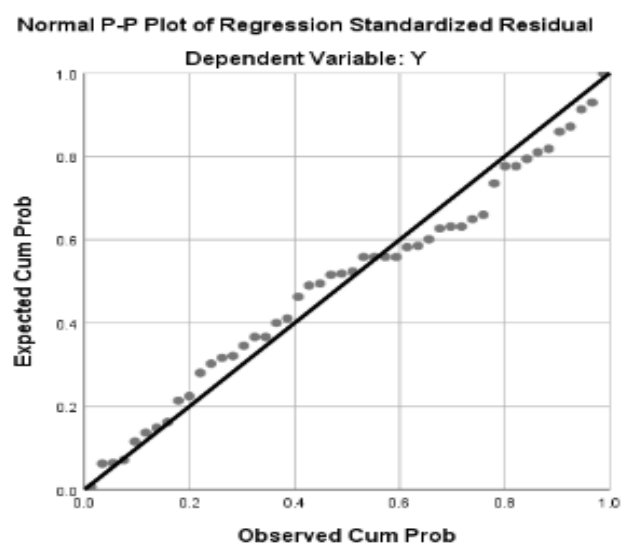
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.175	5.718
	X2	.175	5.718

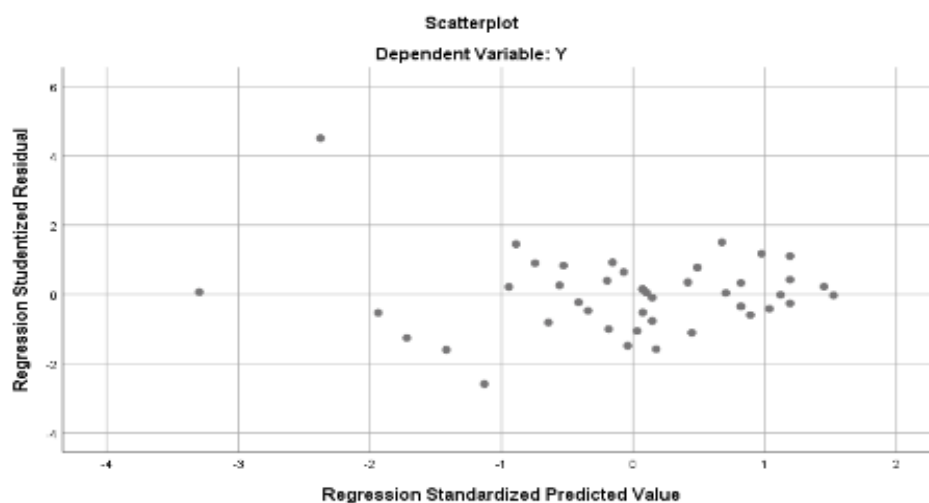
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0.175 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $5.718 < 10$. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0.175 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $5.718 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, dan satu variabel dependen.

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.429	1.812		1.341	.187
	X1	.572	.090	.637	6.342	.000
	X2	.362	.106	.343	3.412	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 2.429
2. Motivasi = 0.572
3. Disiplin Kerja = 0.362

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

$$Y = 2.429 + 0,572X_1 + 0.362X_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 2.429 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen motivasi dan disiplin diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 2.429

2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.572 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.572 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.362 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.362 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.429	1.812		1.341	.187
	X1	.572	.090	.637	6.342	.000
	X2	.362	.106	.343	3.412	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak

terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 48 - 2 = 46$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 6.342$ dan $t_{tabel} = 2.012$

H_0 diterima jika : $-2.012 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 itolak jika : $t_{hitung} > 2.012$ atau $-t_{hitung} < -2.012$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 6.342 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Selatan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 48 - 2 = 46$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 3.412$ dan $t_{tabel} = 2.012$

H_0 diterima jika : $-2.012 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 itolak jika : $t_{hitung} > 2.012$ atau $-t_{hitung} < -2.012$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3.412 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Selatan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.981	2	588.991	260.653	.000 ^b
	Residual	101.685	45	2.260		
	Total	1279.667	47			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 48 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{\text{hitung}} = 260.653 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.20$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 260.653 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($260.653 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Selatan

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.921	.917		1.50322	1.367
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.959 \times 100\%$$

$$= 95.9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.959 yang berarti 95.9% dan hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja 95.9% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 95.9\% = 4,1\%$. hal ini menunjukkan 4,1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 6.342 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Selatan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu

motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kartono, (2015).

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty dan Baskoro, 2012)

Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. (Sutrisno, 2010)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017),(Muhammad Andi, 2018) ,(Tupti dan Arif, 2020), (Gultom, 2015) (Syahputra, 2020) (Handayani dan Daulay, 2021). menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3.412 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui

sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Selatan

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga

kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Afandi, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liyas dan Primadi, 2017), (Jufrizen dan Pulungan, 2017), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, 2020) (Hasibuan dan Silvy, 2019), (Faustyna dan Jumani, 2015), (Prayogi dan Nursidin, 2019), (Farisi, (2020), (Arianty, 2016) (Daulay, Kurnia dan Maulana, 2019).menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 260.653 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($260.653 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Selatan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, 2018)

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung,

2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh, motivasi kerja , disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Tapanuli Selatan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Tapanuli Selatan
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Tapanuli Selatan

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mendorong pegawai melalui motivasi yang diberikan
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan kedisiplinan yang sudah dilakukan pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 48 orang responden

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional* , 2(1), 463–474.
- Arda, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- 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.
- 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.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen.J., (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 263–276.
- Arianty.,N. (2019). “Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja Dan Perceived Fairness Terhadap Burnout Pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kabupaten Padang Pariaman.” 14(2):3–16.
- 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*, 5(1), 8–13.
- Anwar .,P . (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora* 4(1):46–60.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.

- Bernardin, dan Rusell . (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83.
- 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.
- 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.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). “Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.” *Jurnal Office* 3(1):13.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- 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., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Penelitian Ipteks* 3(2):176–85.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- 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.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasrudi., T, (2016). Pengaruh Disiplin Kerja ,Kompetensi Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Hasibuan, I. (2011). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Hasibuan , I., & Silvia. (2018). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajem*, 17(2), 189.
- Hasibuan , I., & Silvia. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. 3650.
- Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Huda, N . (2020). Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Insan Cendekia Mandiri. *jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 034, 1–12.
- Jufrizen, J. Muis, M. R.& Fahmi, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah,E-ISSN, 2599-3410*.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 12(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains*

Manajemen, 1(1), 27-34.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital*, 405–424.
- 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.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1–12.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1388–1400.
- Lohman, P. (2003). “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(004):19–27.
- Mangkunegara. (2014). “Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 3(9):224–34.
- Moekizat . (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.3(1):21
- Muis, M. R., & Hasibuan., Saripudin, J. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Muis., M., R. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kemampuan karyawan di mediasi kepuasan kerja pada Pt Herfinta Farm and Plantation Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 034, 1–12.
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–59.
- 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.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- 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.
- Rivai ,R., Gabriela, K., & Haryani, S. (2005). “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.” *Telaah Bisnis* 19(1):29–42.
- Robbins., S., & Rudiansyah, M. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 3(2):94–102.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- 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.
- 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., & Muis, Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021(1), 1.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10.
- 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.
- 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.
- Siagian, R. & Handayani, R. (2003). Pengaruh Dsiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan*

Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2(1), 420–429.

- Siagian, R. (2008). “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.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic Techonology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam’iyatul Washliyah Amplas Medan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 488–500.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic* , 2(1), 227–237.
- Siswanto., S . (2003). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produuktivitas Kerja Karyawan*. 124-137.
- Sinambela, P. L. 2012. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia. pada PT. Bumi Aksara. *Jurnal Geografi Gea*,28(1).
- Sinambela, P. L. (2016). “Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Geografi Gea* (1).
- 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*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, D., Hidayat., A. (2017). “Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(1).
- 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.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1–14.

- Sutrisno, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. 28(1).
- Tanjung, H. R. (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.
- Tanjung, H. R. (2014). pengertian Kompetensi. *Boyatzis Dalam Priansa (2014)*, 2(1), 1–15.
- Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). Pengaruh Kempemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tirtayasa, S. & Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Triyaningsih, D. 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Universitas Pasundan.
- Uno, H. B., Lamatenggo, N., & Solong, N. P. (2014). Teori Variabel Kinerja & Pengukurannya. *Sultan Amai Press*, 122.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- 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), 1–12.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI
SELATAN

Kepada Yth Bapak/Ibu
Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Tapanuli Selatan

Assalamualaikum Wr, Wb

Saya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara jurusan S-1 manajemen. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian untuk tugas akhir. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu, berikan akan sangat membantu penelitian ini.

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

Penulis

Bustanul Arifin Ritonga

Npm 1805160161

Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan seksama, sebelum mengisinya.
2. Jawablah pernyataan dengan sebenarnya dan sejujurnya.
3. Jawablah dengan menggunakan tanda (✓)

Data Responden

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

Isilah pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai sesuai dengan skor yang anda pilih dengan memberikan tanda (✓) 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 |

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.					
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.					
3	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
4	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai kemampuan saya.					
6	Saya suka bekerja dengan adanya apresiasi dari atasan berupa bonus					
7	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh atasan					
8	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh atasan					
9	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor					
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan.					
2	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.					
3	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.					
4	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan.					
5	Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor.					
6	Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap pegawai					
7	Saya tidak pernah melanggar kode etik pegawai didalam instansi					
8	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja					
9	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya					
10	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
2	Saya selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					
3	Saya merasa tidak memiliki masalah dalam tim kerja.					
4	Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.					
5	Saya pegawai yang bekerja dengan cekatan dan cepat.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
7	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
10	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.					

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	30
2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	29
3	2	5	2	2	3	2	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	40
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43

4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	30
2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	29
2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	23
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	44
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	30
2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	23
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	33
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	42

5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	44
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
2	5	3	3	3	4	3	5	4	4	36
2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	31
2	2	3	2	5	2	5	4	5	3	33
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	37
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38
3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	38
4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	36
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	42
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	32
4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	28
4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	25
3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	33

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.949	.922
	X1	.949	1.000	.908
	X2	.922	.908	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	48	48	48
	X1	48	48	48
	X2	48	48	48

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.959 ^a	.921	.917	1.50322	.921	260.653	2	45	.000	1.367
a. Predictors: (Constant), X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.981	2	588.991	260.653	.000 ^b
	Residual	101.685	45	2.260		
	Total	1279.667	47			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.429			1.812		1.341	.187	-1.220	6.078	
	X1	.572	.090	.637	6.342	.000	.390	.754	.949	.687	.266	.175	5.718
	X2	.362	.106	.343	3.412	.001	.148	.575	.922	.453	.143	.175	5.718
a. Dependent Variable: Y													

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	16.020	.80	.09	.02
	3	.002	43.879	.20	.91	.98

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
7	3.645	33.00	27.5204	5.47965

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.9115	47.0379	39.4167	5.00634	48
Std. Predicted Value	-3.297	1.522	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.219	.885	.351	.136	48
Adjusted Predicted Value	22.8809	47.0423	39.3616	5.14688	48
Residual	-3.75487	5.47965	.00000	1.47089	48
Std. Residual	-2.498	3.645	.000	.978	48
Stud. Residual	-2.588	4.510	.016	1.073	48
Deleted Residual	-4.03202	8.38947	.05506	1.79577	48
Stud. Deleted Residual	-2.774	6.025	.043	1.232	48
Mahal. Distance	.019	15.322	1.958	2.826	48
Cook's Distance	.000	3.601	.090	.518	48
Centered Leverage Value	.000	.326	.042	.060	48

a. Dependent Variable: Y

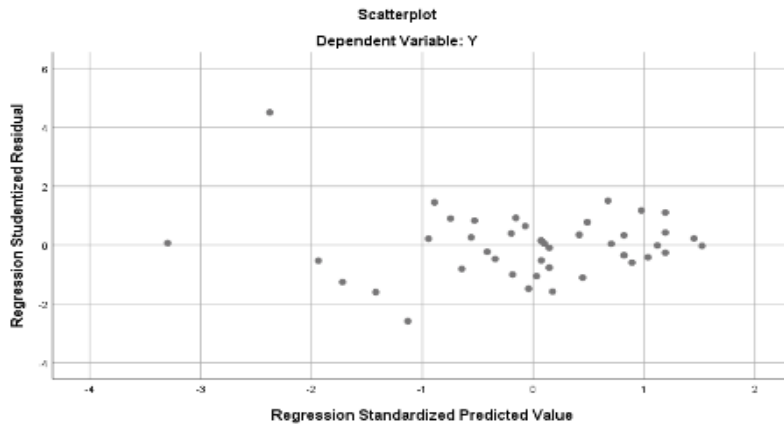
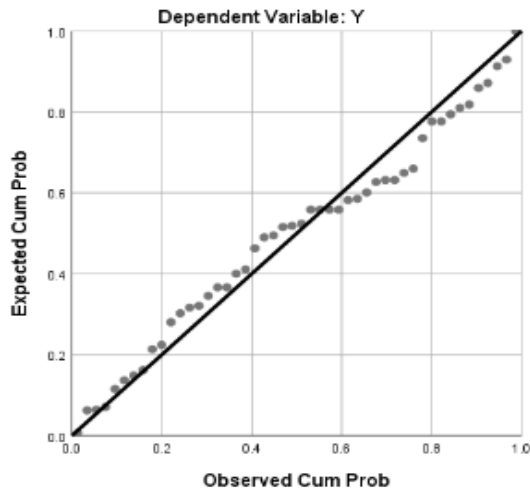
Charts

Y9	Pearson Correlation	.574**	.775**	.703**	.278	.361*	.251	.414**	.372**	1	.703**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.056	.012	.085	.003	.009		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y10	Pearson Correlation	.583**	.523**	1.000**	.239	.265	.472**	.459**	.447**	.703**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.102	.069	.001	.001	.001	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y	Pearson Correlation	.818**	.817**	.793**	.640**	.630**	.558**	.788**	.609**	.751**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.523**	.474**	.579**	.691**	1.000**	.730**	.591**	.591**	.564**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.523**	1	.339*	.556**	.521**	.523**	.854**	.239	.239	.265	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.000	.000	.000	.102	.102	.069	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.474**	.339*	1	.730**	.621**	.474**	.499**	.511**	.511**	.393**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.579**	.556**	.730**	1	.822**	.579**	.699**	.505**	.505**	.333*	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	.691**	.521**	.621**	.822**	1	.691**	.680**	.585**	.585**	.406**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	1.000**	.523**	.474**	.579**	.691**	1	.730**	.591**	.591**	.564**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.730**	.854**	.499**	.699**	.680**	.730**	1	.501**	.501**	.441**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.591**	.239	.511**	.505**	.585**	.591**	.501**	1	1.000**	.601**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	.591**	.239	.511**	.505**	.585**	.591**	.501**	1.000**	1	.601**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	.564**	.265	.393**	.333*	.406**	.564**	.441**	.601**	.601**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.006	.021	.004	.000	.002	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	.853**	.664**	.726**	.826**	.854**	.853**	.858**	.761**	.761**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.492**	.548**	.466**	.239	.432**	.294*	-.024	-.023	.150	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.101	.002	.043	.869	.876	.309	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.492**	1	.552**	.572**	.344*	.401**	.091	.373**	.149	.258	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.017	.005	.538	.009	.313	.076	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.548**	.552**	1	.644**	.583**	.518**	.663**	.442**	.384**	.512**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.007	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.466**	.572**	.644**	1	.523**	.591**	.330*	.494**	.366*	.550**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.022	.000	.011	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.239	.344*	.583**	.523**	1	.239	.517**	.420**	.379**	.639**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.101	.017	.000	.000		.102	.000	.003	.008	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.432**	.401**	.518**	.591**	.239	1	.268	.241	.031	.333*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.000	.102		.066	.099	.837	.021	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	.294*	.091	.663**	.330*	.517**	.268	1	.457**	.490**	.420**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.043	.538	.000	.022	.000	.066		.001	.000	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	-.024	.373**	.442**	.494**	.420**	.241	.457**	1	.576**	.493**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.869	.009	.002	.000	.003	.099	.001		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson Correlation	-.023	.149	.384**	.366*	.379**	.031	.490**	.576**	1	.463**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.876	.313	.007	.011	.008	.837	.000	.000		.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pearson Correlation	.150	.258	.512**	.550**	.639**	.333*	.420**	.493**	.463**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.309	.076	.000	.000	.000	.021	.003	.000	.001		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.552**	.627**	.873**	.808**	.725**	.583**	.683**	.643**	.566**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	8	16.7	16.7	22.9
	Setuju	28	58.3	58.3	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	16.7
	Setuju	33	68.8	68.8	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	20.8
	Setuju	28	58.3	58.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	35	72.9	72.9	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	13	27.1	27.1	31.3
	Setuju	25	52.1	52.1	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	40	83.3	83.3	89.6
	Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0

Total	48	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	16.7	16.7	16.7
	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	18.8
	Setuju	31	64.6	64.6	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	22.9
	Setuju	27	56.3	56.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	14.6
	Setuju	33	68.8	68.8	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	20.8
	Setuju	28	58.3	58.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	16.7
	Setuju	33	68.8	68.8	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	20.8
	Setuju	28	58.3	58.3	79.2

	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	5	10.4	10.4	20.8
	Setuju	28	58.3	58.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Kurang Setuju	8	16.7	16.7	27.1
	Setuju	27	56.3	56.3	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	22.9
	Setuju	28	58.3	58.3	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	16.7
	Setuju	33	68.8	68.8	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	22.9
	Setuju	28	58.3	58.3	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2

	Setuju	35	72.9	72.9	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	35	72.9	72.9	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	13	27.1	27.1	31.3
	Setuju	25	52.1	52.1	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	9	18.8	18.8	27.1
	Setuju	24	50.0	50.0	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	5	10.4	10.4	18.8
	Setuju	32	66.7	66.7	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	8	16.7	16.7	22.9
	Setuju	28	58.3	58.3	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	16.7

	Setuju	33	68.8	68.8	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	7	14.6	14.6	20.8
	Setuju	28	58.3	58.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	35	72.9	72.9	77.1
	Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	4	8.3	8.3	14.6
	Setuju	26	54.2	54.2	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	6.3
	Setuju	30	62.5	62.5	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Kurang Setuju	5	10.4	10.4	16.7
	Setuju	27	56.3	56.3	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	4	8.3	8.3	12.5

Setuju	35	72.9	72.9	85.4
Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Bustanul Arifin Ritonga
NPM : 1805160161
Tempat Tanggal Lahir : Simatorkis, 02 November 2000
Alamat : Jalan Belat No. 82. Pancing, Kec. Medan Perjuangan
Jenis kelamin : Laki Laki
Agama : Islam
Email : bustanularifinritonga2000@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Parman Ritonga
Nama Ibu : Nurliana Dalimunthe
Alamat Orang Tua : Simatorkis Sisoma. Kec. Angkoia Barat Kab. Tapanuli Selatan

Pendidikan Formal

1. Pendidikan Dasar : SDN 100010 Simatorkis Sisoma (2006 s/d 2012)
2. Sekolah Menengah Pertama : SMPN 4 Padang Sidempuan (2012 s/d 2015)
3. Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Padang Sidempuan (2015 s/d 2018)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018 s/d 2022)



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: 2318/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/3/2022

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

Medan, 11/3/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bustanul Arifin Ritonga
NPM : 1805160161
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja dapat selaras untuk meningkatkan produktivitas
2. Bagaimana pegawai dapat mengimbangi stres kerja dan disiplin kerja
3. Apakah pegawai yang sering mengalami stres kerja dapat menyesuaikan dengan motivasi kerja

Rencana Judul : 1. Analisis Produktivitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja
2. Analisis Kinerja Pegawai Terhadap Pengaruh Sters Kerja Dan Disiplin Kerja
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tujuan Yang Di Capai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Bustanul Arifin Ritonga)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2318/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/3/2022

Nama Mahasiswa : Bustanul Arifin Ritonga
NPM : 1805160161
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 11/3/2022
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec *[Signature]* 11/3/2022

Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas aparat terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Persewaan Umum dan Persewaan Ruang Bersekolah Tapanuli Selatan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen
[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,
Dosen Pembimbing
[Signature]
(.....)

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



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 828 / TGS / II.3-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 : **Bustanul Arifin Ritonga**
N P M : **1805160161**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas PUPR Kabupaten Tapanuli selatan**

Dosen Pembimbing : **Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec**

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

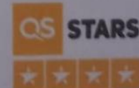


Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sila mengimani Allah dan Rasul-Nya
dalam melaksanakan segala urusan
dunia dan akhirat

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

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

Nomor : 828 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 04 Ramadhan 1443 H
05 April 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas PU Dan Penataan Ruang Daerah Tapsel
Jln.Lafran Pane/ Komplek Perkantoran Tapsel
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 : **Bustanul Arifin Ritonga**
Npm : **1805160161**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas PUPR Kabupaten Tapanuli selatan**

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. Peringgal





PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH

KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH TAPANULI SELATAN
JL. PROF. LAFRAN PANE - SIPIROK

Kode Pos 22742 Telp. () Faks. ()
E-mail : dinas.puprkabtapsel@yahoo.com Website :

Nomor : 828 / 178 / 2022

Sipirok, 25 April 2022

Sifat :

Lampiran :

Hal : **Persetujuan Penerimaan
Izin Riset Pendahuluan**

Kepada

Yth : Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di-

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan

Sehubungan dengan surat saudara nomor: 828/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 05 April 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1). Bersama ini diberitahukan bahwa kami memberi izin kepada mahasiswa untuk melaksanakan riset pendahuluan dengan judul skripsi "Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas PUPR Kabupaten Tapanuli Selatan" di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan (Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) dengan mematuhi peraturan yang berlaku. Adapun mahasiswa tersebut adalah:

NO.	NAMA MAHASISWA	NPM	L/P	JURUSAN
1	BUSTANUL ARIFIN RITONGA	1805160161	L	Manajemen

Sebagai instruktur/pembimbing di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan kami tugaskan :

1. MUHD. NURWIN, SE (Plt. Kasubbag. Umum dan Kepegawaian)

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sesuai kebutuhan. Terimakasih.

KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN





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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : BUSTANUL ARIFIN RITONGA
NPM : 1805160161
Dosen Pembimbing : ERI YANTI, SE., M.Ec
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA ALAM
Judul Proposal : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN MORALITAS APARAT TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
25 April 2022	latih blatay dibuat dengan kerangka piramide terbalik dimulai dari penemuan SDM saat ini - variabel masalah dan solusi.		
06 Juni 2022	- Diagram partake dibuat dengan teori to dalam kerangka		
08 Juni 2022	- Kerangka konseptual ditambah dengan penelitian terdahulu. - Definisi operasional dibuat dalam bentuk tabel.		
13 Juni 2022	Acc Seminar Proposal		

Medan, Juni 2022

Diketahui / Disetujui

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

ERI YANTI, SE., M.Ec

JASMAN SARIPUDDIN HSB, 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 *Selasa, 21 Juni 2022* menerangkan bahwa:

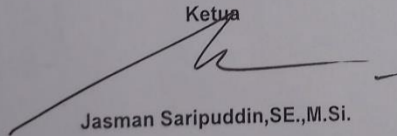
Nama : Bustanul Arifin Ritonga
N.P.M. : 1805160161
Tempat / Tgl.Lahir : Simatorkis, 02 November 2000
Alamat Rumah : Jalan Belat, No 82 Medan tembung
JudulProposal : Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Eri Yanti Nasution, SE, M, Ec*

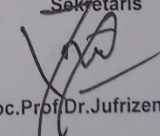
Medan, Selasa, 21 Juni 2022

TIM SEMINAR

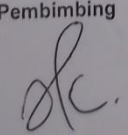
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

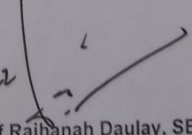
Sekretaris


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

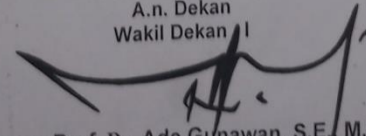
Pembimbing


Eri Yanti Nasution, SE, M, Ec

Pambanding


19/8
2022
Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 21 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Bustanul Arifin Ritonga
N.P.M. : 1805160161
Tempat / Tgl.Lahir : Simatorkis, 02 November 2000
Alamat Rumah : Jalan Belat, No 82 Medan tembung
Judul Proposal : Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Fraud coba diganti dengan variabel yang familiar dengan SDM
Bab I	labr labrang ditanyakan masalah yang ada secara jelas
Bab II	Tambahkan teori
Bab III	-
Lainnya	Penulisan sesuaikan dengan pedoman skripsi UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 21 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasmam Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti Nasution, SE, M, Ec

Sekretaris

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

Pembanding

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menggunakan surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS 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 [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 2539/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 28 Muharram 1444 H
26 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas PU Dan Penataan Ruang Daerah Tapsel
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 : **Bustanul Arifn Ritonga**
N P M : **1805160161**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan**

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. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH

KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH TAPANULI SELATAN
JL. PROF. LAFRAN PANE - SIPIROK

Kode Pos 22742 Telp. () Faks. ()
E-mail : dinas.puprkabtapsel@yahoo.com Website :

Nomor : 333 / 358 / 2022

Sipirok, 29 Agustus 2022

Lampiran :

Hal : **Menyelesaikan Riset**

Kepada

Yth : Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

di-

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan

Sehubungan dengan surat saudara nomor: 2539/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 26 Agustus 2022 Perihal Menyelesaikan Riset guna untuk melanjutkan penyusunan skripsi Bab IV-V yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1). Bersama ini diberitahukan bahwa kami memberi izin kepada mahasiswa untuk melaksanakan penyelesaian riset dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas PUPR Kabupaten Tapanuli Selatan" di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan (Sub Bagian Umum dan Kepegawaian) dengan mematuhi peraturan yang berlaku. Adapun mahasiswa tersebut adalah:

NO.	NAMA MAHASISWA	NPM	L/P	JURUSAN
1	BUSTANUL ARIFIN RITONGA	1805160161	L	Manajemen

Sebagai instruktur/pembimbing di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan kami tugaskan :

1. MUHD. NURWIN, SE (Plt. Kasubbag. Umum dan Kepegawaian)

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sesuai kebutuhan. Terimakasih.

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG DAERAH
KABUPATEN TAPANULI SELATAN



BUDI AMIN RAHAP, ST
NIP. 198207122002121001