

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : MEITRY AFRILIA  
NPM : 1705160459  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 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 12 Oktober 2022, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

**Nama** : MEITRY AFRILIA  
**NPM** : 1705160459  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Dr. SAIFUL BAHRI, MAP.**

**Penguji II**

**WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.**

**Pembimbing**

**MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.**

**Ketua**

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



**Sekretaris**

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MEITRY AFRILIA  
N.P.M : 1705160459  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI  
UMKM KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, 30 Maret 2022

Pembimbing Skripsi

  
MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

  
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 : Meitry Afrilia  
NPM : 1705160459  
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi Naskah Penelitian Bab 1	1/3	
Bab 2	Revisi Bab 2 dan 3	1/3	
Bab 3	Revisi bab 3 dan 4	3/3	
Bab 4	Revisi Bab 4	9/3	
Bab 5	Revisi Bab 5	21/3	
Daftar Pustaka	Revisi Daftar Pustaka	24/3	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Meitry Afrilia	29/3	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 30 Maret 2022

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE, MM



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

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Meitry Afrilia

NPM : 1705160459

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**Meitry Afrilia**

## ABSTRACT

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Oleh:

**MEITRY AFRILIA**

**Email: [maitryafrilia03@gmail.com](mailto:maitryafrilia03@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila motivasi meningkat, maka kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, disiplin kerja, dan motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,803 atau 80,3% menunjukkan sekitar 80,3% variabel kinerja (Y) dipengaruhi disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan pelatihan dan lain sebagainya.

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

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF SME COOPERATIVE SERVICES MEDAN CITY**

**By:**

**MEITRY AFRILIA**

**Email: maitryafrilia03@gmail.com**

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of discipline, and motivation on employee performance at the Medan City MSME Cooperative Office, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The analysis technique used is multiple linear analysis technique. The results of the study indicate that there is a significant influence between work discipline on the performance of employees of the MSME Cooperative Service in Medan City. So that Work Discipline is high or increased, then Performance can increase. On the other hand, if the work discipline is low or decreasing, then the performance will decrease. There is a significant influence between motivation on performance in the employees of the Medan City UMKM Cooperative Service. So if motivation increases, then performance also increases. On the other hand, if motivation is low or decreasing, performance will decrease. There is a significant influence between Work Discipline and Motivation on the Performance of the Employees of the Medan City UMKM Cooperative Service. So if work discipline, work discipline and motivation are high or increase, then performance can increase. On the other hand, if work discipline and motivation are low or declining, the performance will decrease. The value of r square is known to be 0.803 or 80.3% indicating about 80.3% of the variables of performance (Y) work discipline (X1) and motivation (X2). The remaining 19.7% is influenced by variables not examined in this study such as work environment, compensation, training supervision and so on.*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun proposal ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.**

Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah Jufri dan Ibu Suliani yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.



Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal.

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Medan, Agustus 2021

Penulis

**MEITRY AFRILIA**  
**1705160459**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	14
2.1.2 Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja .....	19
2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin .....	23
2.1.3 Motivasi .....	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	24
2.1.3.2 Manfaat Motivasi .....	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi ....	27
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	29
2.2 Kerangka Konseptual .....	31
2.3 Hipotesis .....	35
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Teknik Analisa Data .....	43

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	37
Tabel 3.2 Indikator Disiplin.....	37
Tabel 3.3 Indikator Motoivasi.....	38
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.5 Sampel Penelitian.....	40
Tabel 3.6 Skala Likert.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	32
Gambar 2-2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	33
Gambar 2.3 Kerangka/ Konseptual Penelitian .....	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y .....	48
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	49

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai, Mangkunegara, (2019). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas, Rivai, (2019).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan

perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provsu terbentuknya sejak tahun 1964 dengan Instansi Inspektorat Koperasi yang sekarang bernama Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mempunyai tugas pokok yang memiliki sebagian kegiatan rumah tangga daerah di bidang pengkoperasian usaha kecil dan menengah serta melakukantugas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Pada dasarnya disiplin dan motivasi kerja sudah baik pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Adapun fenomena-fenomaena yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah peneliti melihat adanya kualitas hasil kerja yang tidak maksimal seperti pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tersebut berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya. Terkadang pegawai kurang teliti dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi kesalahan input data oleh pegawai.

Fenomena mengenai disiplin kerja pegawai peneliti melihat kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja, dan tanggungjawab yang kurang seperti pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun yang ditandai dengan pegawai

yang masih bermalas-malasan dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini ditandai juga karena perusahaan kurang bertindak terhadap pegawai yang suka bermalas-malasan dalam bekerja.

Permasalahan dalam hal motivasi kerja hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai. Pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja kerja pegawai kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja kerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para pegawai dan lain lain.



Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Menurut Wibowo, (2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan/instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja. Hery, (2015)

Motivasi kerja pegawai mempengaruhi kinerja, pegawai harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan pegawai harus pula mampu mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan kinerja kerja yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Tujuan organisasi seyogianya mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan

di dalam Disiplin Kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian Lumentut, (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, motivasi, dan disiplin kerja, Nawawi, (2015). Sedangkan menurut (Mulyono, (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalan, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilaian kinerja kerja dan menentukan promosi.

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, dan motivasi. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri Pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan, (2014).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kinerja pegawai akan tugasnya masing-masing, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian

tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya dan terkadang pegawai kurang teliti dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi kelsahan input data oleh pegawai.

2. kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja, dan tanggungjawab yang kurang seperti pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun yang ditandai dengan pegawai yang masih bermalas-malas dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai, hal ini ditandai masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan ini dibatasi pada disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai

##### **b. Bagi Perusahaan**

Referensi bagi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan disiplin, motivasi dan kinerja

pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

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

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan, (2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Disiplin Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.



Menurut kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara kinerja/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

#### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi, (2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut Hasibuan, (2020) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Widodo, (2019) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan Disiplin Kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Affandi, (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

### 9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Wibowo, (2020) terdapat tujuh indikator kinerja:

#### 1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi/organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

#### 3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kinerja kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno, (2019).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. M. Hasibuan, (2020)

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 mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadwiryo, (2013) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Handoko, (2017).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni, (2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif

dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

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

### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsi nya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno, (2019) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

#### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut M. Hasibuan, (2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.



- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) Disiplin Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Disiplin Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Disiplin Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai

objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.
- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

### 2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut Agustini, (2013) diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Sutrisno, (2019) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut Amirullah, (2018) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut P Sondang Siagian, (2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut Manullang, (2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

### **2.1.3.2 Manfaat Motivasi**

Manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama, Menuurut Siswanto, (2013).

Motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Munandar, (2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta

bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Manurut Wibowo, (2020) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
  - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
  - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

- c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
- b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
- c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut P Sondang Siagian, (2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri



- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi Disiplin Kerja
- 5) Gaji

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras  
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan  
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi  
Yaitu memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.

5. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan

Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Uno, (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

### 3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

### 4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti

### **2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Menurut Rivai, (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap

karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya Sutrisno, (2019).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

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

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam

karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Kongcharoen, 2020; Al-Musadieq, 2018; Lesmana, 2019; Jufrizen, 2017; Hasibuan & Silvya, 2019; Jufrizen & Pulungan, 2017; Fransiska & Tupti, 2020; Jufrizen et al., 2020; Tanjung, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019; Rizal & Radiman, 2019; Jufrizen, 2017; Andayani & Tirtayasa, 2019; Ainanur & Tirtayasa, 2018; Gultom, 2014; Harahap & Tirtayasa, 2020; Hidayat et al., 2020; Farisi et al., 2020; Rosmaini & Tanjung, 2019; Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. P S Siagian, (2020) Disiplin dalam arti yang positif yang

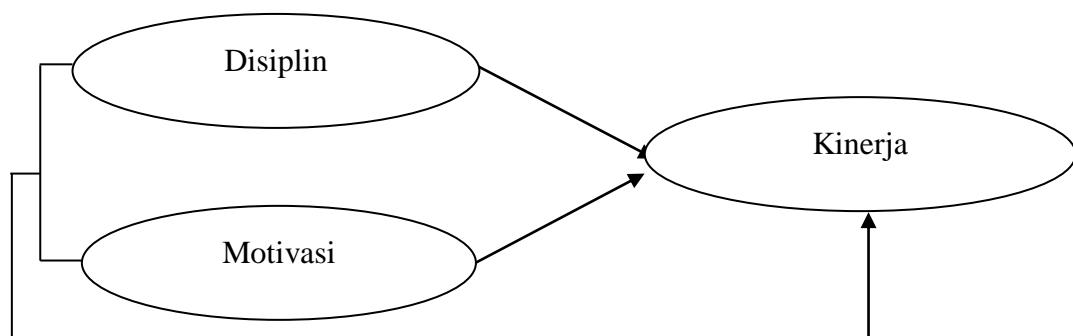
dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Dengan kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut Amirullah, (2018) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian Nasution & Lesmana, (2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2.3 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya Rusiadi, (2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
2. Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono, (2017) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:



**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Kecakapan
2	Kemampuan beradaptasi
3	Proaktif

Sumber: (Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., & De Witte, 2015)

### 3.2.2 Disiplin (X<sub>2</sub>)

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

**Tabel 3.2 Indikator Disiplin**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Ketenangan
2	Dorongan,
3	Ketegasan
4	Pilihan
5	Niat positif
6	Empati
7	konsekuensi

Sumber: Thomas, (2008)

### 3.2.3 Motivasi (X<sub>3</sub>)

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

**Tabel 3.3 Indikator Motivasi**

No	Indikator Motivasi
1	Kemajuan
2	Pengakuan
3	Tanggungjawab
4	Pengawasan
5	Gaji
6	Kebijakan Perusahaan
7	Kondisi Pekerjaan

Sumber: Robbins, (2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Dinas Koperasi UMKM Kota Medan Yang beralamat Jalan Gatot Subroto KM.7,7, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20126.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama Agustus 2021 minggu hingga akhir Oktober 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agus				Sept				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■	■	■	■				
5	Perbaikan/ Acc Skripsi																	■	■	■	■
6	Pengolahan Data																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono, (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor inas Koperasi UMKM Kota Medan yang berjumlah 47 orang pegawai.

#### **3.4.2 Sample**

Menurut Hidayat (2002:2) sampel adalah kelompok kecil yang kita amati dan merupakan bagian dari populasi sehingga karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. yang mengatakan bahwa Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan tetapi jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10 – 15% atau 20 – 25% dari jumlah populasinya, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak = 47 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

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

#### **3.5.1 Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi menurut Juliandi et al., (2014) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan

metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

### 3.5.2 Angket

Menurut Juliandi et al., (2014) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada pelanggan pos express di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

**Tabel 3.7 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : William G. Zikmund & Barry J. Babin, (2013)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apan yang seharusnya dilakukan Kuncoro Mudrajad, (2019). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(*sig 2 – tailed* <  $\alpha$  0,05).

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

Juliandi et al., (2014)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,745	0,287	Valid
2.	0,686	0,287	Valid
3.	0,694	0,287	Valid
4.	0,712	0,287	Valid
5.	0,513	0,287	Valid
6.	0,693	0,287	Valid
7.	0,443	0,287	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Status
1.	0,615	0,287	Valid
2.	0,559	0,287	Valid
3.	0,324	0,287	Valid
4.	0,491	0,287	Valid
5.	0,717	0,287	Valid
6.	0,514	0,287	Valid
7.	0,746	0,287	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,597	0,287	Valid
2.	0,695	0,287	Valid
3.	0,505	0,287	Valid
4.	0,610	0,287	Valid
5.	0,699	0,287	Valid
6.	0,539	0,287	Valid
7.	0,774	0,287	Valid

8.	0,497	0,287	Valid
9.	0,667	0,287	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 Kuncoro Mudrajad, (2019). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Kuncoro Mudrajad, (2019)

Keterangan:

$R_i$  : Reliabilitas instrumen

$\sigma_1^2$  : Varians Total

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

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

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Displin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,750	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,729	Reliabel
Kinerja (Y)	0,751	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2013) data kuantitatif adalah data yang di ukur dalam suatu skala numeric (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti asosiatif. Menurut (Martono, 2016). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variable dependen yaitu kinerja. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Sumber :(Sugiyono, 2017, hal 277)

Dimana :

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_2$  : Besar koefisien dari masing-masing variabel

$X_1$  : Disiplin

$X_2$  : Motivasi

e : Error



### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan untuk penelitian adalah model yang terbaik jika model adalah model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014a).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki distribusi normal atau tidak perlu pengujian normalitas. Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data meyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atai grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2016).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian.

Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan deviasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik meyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji Multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui apakah dalam garis di tentukan adanya korelasi yang tinggi antara diantara variabel bebas. Dasar

pengambilan keputusan yang di gunakan untuk menentukan miltikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Fator*)  $> 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi maslah multikolinearitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting adalah data paling karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

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

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

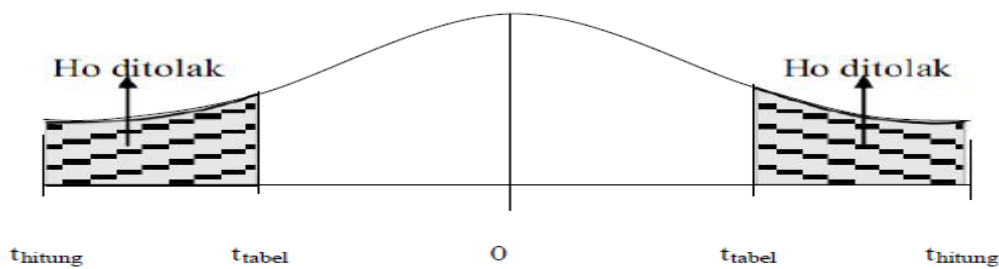
#### a) Bentuk Pengujian

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y**

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

$F_h$  = Nilai F hitung

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

### **Kriteria Pengambilan Keputusan**

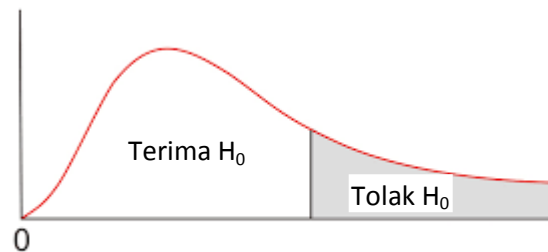
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### **Kriteria Bentuk Pengujian**

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### **3.6.4 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Pesentase kontribusi

**BAB 4**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 7 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), dan 9 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 47 orang responden yaitu pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel disiplin kerja, variable motivasi maupun variabel kinerja.

**4.1.1.1 Karakteristik Responden**

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	28	59.5	59.5	59.5
Laki-laki	19	40.5	40.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 28 orang pegawai perempuan (59,5%) dan 19 orang pegawai laki-laki (40,5%) dari total keseluruhan 47 orang pegawai.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	2	4.2	4.2	4.2
25-35 Tahun	10	21.3	21.3	25.5
36-45 Tahun	22	46.8	46.8	71.3
> 45 Tahun	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun atau sebesar (4,2%), 10 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (21,3%), 22 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (46,8%), dan 13 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (27,7%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	6	12.8	12.8	12.1
Sarjana	41	87.2	87.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 6 orang pegawai berpendidikan diploma atau sebesar (12,8%), 41 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (87,2%).

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

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

##### a. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel. 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	55.3	21	44.7	0	0	0	0	0	0	47	100%
2	28	59.6	19	40.4	0	0	0	0	0	0	47	100%
3	37	78.7	9	19.1	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
4	23	48.9	23	48.9	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
5	27	57.4	15	31.9	5	10.6	0	0	0	0	47	100%
6	32	68.1	15	31.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
7	23	48.9	18	38.3	6	12.8	0	0	0	0	47	100%

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 55.3%.
- 2) Jawaban responden tentang setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 59.6%.

- 3) Jawaban responden tentang setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 78.7%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 48.9%.
- 5) Jawaban responden jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 57.4%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 68.1%.
- 7) Jawaban responden tentang tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48.9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu ketenangan, dorongan, ketegasan, pilihan, nilai positif, empati dan konsekuensi, mayoritas responden menjawab sangat setuju.

**b. Variabel Motivasi**

**Tabel. 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	42.6	23	48.9	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
2	21	44.7	24	51.1	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
3	24	51.1	20	42.6	3	6.4	0	0	0	0	47	100%
4	30	63.8	17	36.2	0	0	0	0	0	0	47	100%
5	24	51.1	21	44.7	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
6	24	51.1	22	46.8	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
7	27	57.4	19	40.4	1	2.1	0	0	0	0	47	100%

Sumber: Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 48.9%.
- 2) Jawaban responden tentang dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 51.1%.
- 3) Jawaban responden tentang pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 51.1%.
- 4) Jawaban responden tentang instansi melakukan pengawasan kepada setiap pekerja agar bekerja dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 63.8%.
- 5) Jawaban responden tentang meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 51.1%.

- 6) Jawaban responden tentang pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 51.1%.
- 7) Jawaban responden tentang meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 57.4%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Motivasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu kemajuan, pangakuan, tanggungjawab, pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi pekerjaan responden menjawab sangat setuju.

### c. Variabel Kepuasan Kinerja

**Tabel. 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	68.1	14	29.8	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
2	27	57.4	20	42.6	0	0	0	0	0	0	47	100%
3	27	57.4	15	31.9	5	10.6	0	0	0	0	47	100%
4	32	68.1	15	31.9	0	0	0	0	0	0	47	100%
5	20	42.6	23	48.9	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
6	21	44.7	24	51.1	2	4.3	0	0	0	0	47	100%
7	26	55.3	20	42.6	1	2.1	0	0	0	0	47	100%
8	30	63.8	13	27.7	4	8.5	0	0	0	0	47	100%
9	21	44.7	22	46.8	4	8.5	0	0	0	0	47	100%

Sumber: Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang kerjasama yang terjalin antar karyawan membuat saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan,

sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 68.1%.

- 2) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 57.4%.
- 3) Jawaban responden tentang kerjasama yang terjalin antar karyawan membuat saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 57.4%.
- 4) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 68.1%.
- 5) Jawaban responden tentang prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%.
- 6) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 51,1%.
- 7) Jawaban responden tentang melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 55.3%.
- 8) Jawaban responden tentang anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan,

sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%.

- 9) Jawaban responden tentang kerjasama yang terjalin antar karyawan membuat saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 46.8%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu kecakapan, kemampuan berprestasi, proaktif mayoritas responden menjawab sangat setuju.

#### **4.1.1.3 Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut (Ghozali, 2018) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diproksikan dengan dewan direksi dan ukuran perusahaan Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.96 di bawah ini:

**Table 4.9**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	47	26.00	35.00	31.8936	2.42482
Motivasi	47	26.00	35.00	31.3404	2.25809
Kinerja	47	34.00	45.00	40.5745	3.22183
Valid N (listwise)	47				

Sumber: data skunder diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 47, dari 47 data sampel kinerja (Y), nilai minimum sebesar 34.00, nilai maksimum sebesar 45.00, dan standar deviasi 3.22183.

Disiplin (X1) dari 47 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26.00, nilai maksimum sebesar 35.00, nilai mean sebesar 31.1836, serta nilai standar deviasi sebesar 2,42482 artinya nilai mean disiplin kerja lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Motivasi (X2) dari 47 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 926.00, nilai maksimum sebesar 35.00, nilai mean sebesar 31.1836, serta nilai standar deviasi sebesar 2,42482 artinya nilai mean periode lebih kecil dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

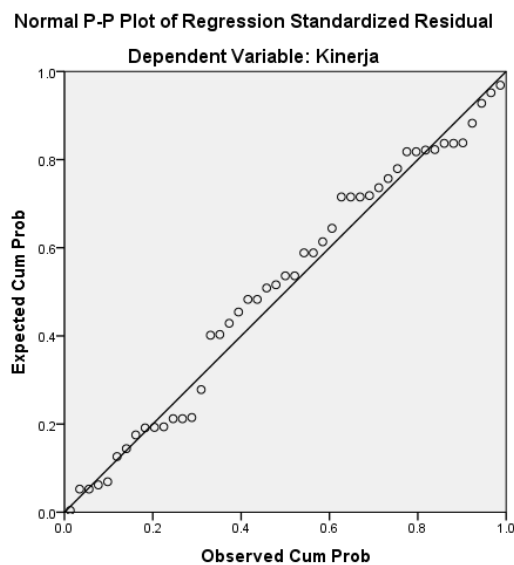
#### **4.1.1.4 Pengujian Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

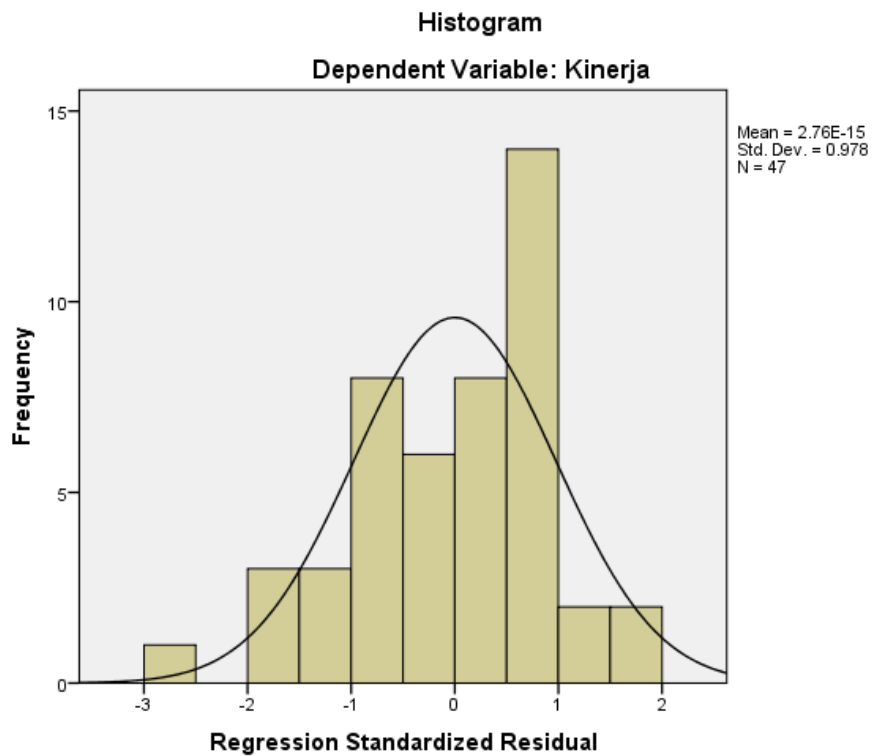
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.





**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.9 Multikolinearitas

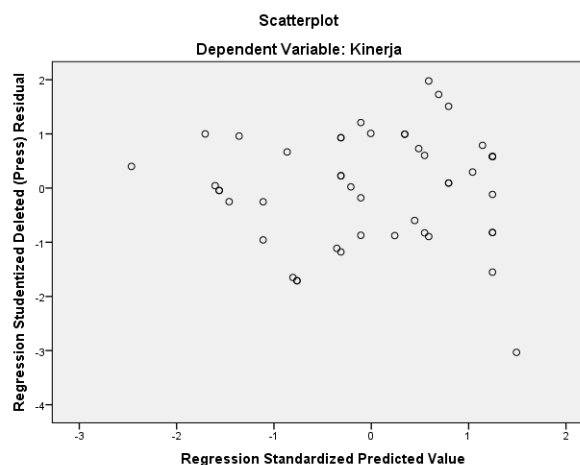
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Disiplin	.798	.277	.128	.333	2.003
Motivasi	.887	.676	.407	.333	2.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.385	3.076	
1 Disiplin	.295	.154	.522
Motivasi	.107	.165	.706

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 6,385$$

$$b_1 = 0,295$$

$$b_2 = 0,107$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,385 + 0,295X_1 + ,107X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 6,385$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 6,385.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,295$  menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebesar 29,5%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 29,5%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,107$  menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebesar 10,7%. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja sebesar 10,7%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_3$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (kinerja). Variabel  $X_1$  (disiplin kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variable bebas.

#### **4.1.3 Uji secara parsial (Uji t)**

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

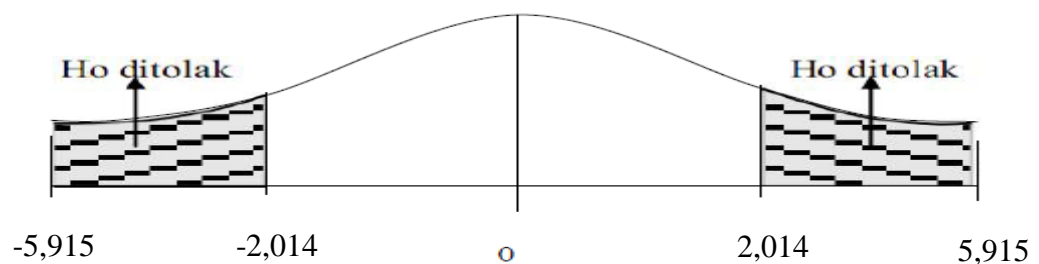
**Tabel 4.11 Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.385	3.076		4.125	.000
1 Disiplin	.295	.154	.522	5.915	.000
Motivasi	.107	.165	.706	6.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data Diolah (2022)

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

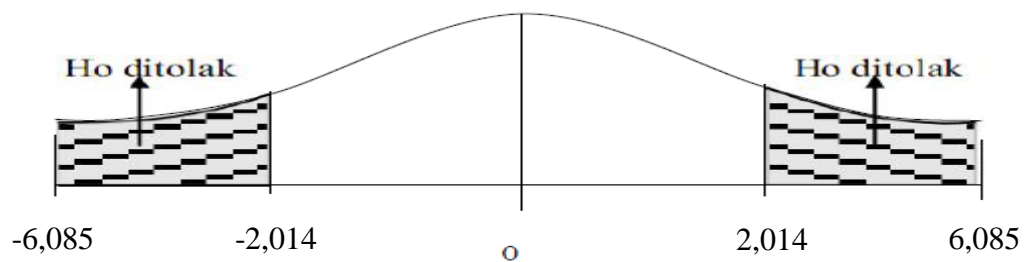
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung 5,915 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel}$  2,014. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 6,085 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel}$  2,014. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

### 4.1.4 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova <  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

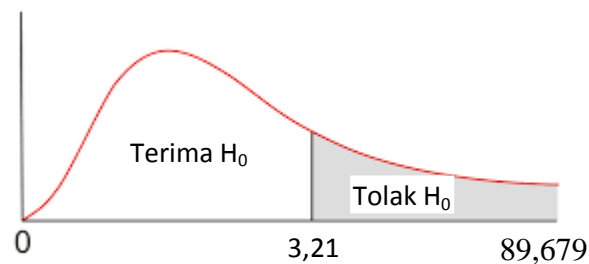
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	383.427	2	191.714	89.679	.000 <sup>b</sup>
Residual	94.062	44	2.138		
Total	477.489	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2021)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 89,679 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,21 dengan  $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} 89,679 >$  dari  $F_{hitung} 3,21$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X^2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Gambar Uji F**

#### 4.1.5 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.794	1.46211	.803	89.679	2	44	.000	1.443

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,896 \times 100\% \\
 &= 80,3\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,803 atau 80,3% menunjukkan sekitar 80,3% variabel kinerja (Y) dipengaruhi disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan pelatihan dan lain sebagainya.

## **4.2 Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung



akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh – sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Setiap pergi harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga dari manajemen organisasi. Organisasi yang mau memajemen disiplin kerja para pegawainya akan berdampak baik pada kinerja organisasinya. Manajemen disiplin kerja tentu tidak akan mengganggu kegiatan kerja pegawainya, tetapi justru dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Sistem manajemen disiplin tidak harus mengganggu motivasi dan komitmen kerja pegawai. Meskipun pada awalnya akan banyak pegawai yang merasa terlalu diatur oleh organisasi sehingga Motivasi Kerja mereka sedikit menurun, akan tetapi lama kelamaan pegawai akan merasakan dampak baik dari sistem manajemen disiplin kerja untuk dirinya dan kinerjanya.

Kedisiplinan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang

harus dipenuhi Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati setiap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Disiplin ini sangat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai, disiplin kerja merupakan suatu hal yang mutlak bagi karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arif et al., 2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal yang sam dengan hasil penelitian (Arda, 2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arianty, 2016), juga menyebutkan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi kerja dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dari dalam dirinya sendiri, hal ini dikarenakan motivasi bukanlah hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan, hal ini bias terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam hal motivasi yang berhubungan dengan pengakuan dan penghargaan atas kerja keras karyawan. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa pengakuan dan penghargaan atas kerja karyawan bagian pembiayaan masih kurang bisa berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus dipertahankan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menyebutkan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Hasibuan & Silvya, 2019); menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Tanjung, 2018) juga menyebutkan menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020); menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja**

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan motivasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan supervisi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, disiplin kerja, dan motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi

adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
2. Hendaknya organisasi memperhatikan motivasi, karena dengan Motivasi yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat .
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika disiplin kerja, disiplin kerja, motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi yang lebih baik sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Al-Musadieq, M. (2018). The Mediating Effect of Work Motivation on the Influence of Job Design and Organizational Culture Against HR Performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>



- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., & De Witte, H. (2015). Qualitative and Qquantitative Job Insecurity: Relations with Nine Types of Performance. *Psihologia Resurselor Umame*, 13(2), 152–164.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. PT. Grasindo.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7307.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat

- Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kongcharoen, J. (2020). Stress and Work Motivation of Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 709–723.
- Kuncoro Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Lesamana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kebijakan Universitas Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Lumentut, M. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74–85.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio* :

- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Manullang. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. cetakan ke 6. Rajawali Pers.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulyono. (2013). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Mulyono, (2013), Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology*, 2010, 742–750.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/bfjmp>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018b). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada (ed.)).
- Pawirosumarto, S. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *IJLMA*, 10(11), 1–14.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siagian, P S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang. (2013). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Rineka Cipta.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Thomas, M. (2008). Review of Conscious Discipline: 7 Basic Skills for Brain Smart Classroom Management. *The Clearing House*, 81(6), 282–283.

- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliandi, Y. & Tahir, R. (2019). Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7208–7215.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.