

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE.M.Si., CIHCM, CPHCMselaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 7. Bapak/Ibu Staff Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 8. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
 9. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan saya meneliti disini.
 10. Kepada Sandi, Widia, Novia, Gunawan, dan teman-teman saya yang lainnya, yang selalu mendukung dan mendoakan penyelesaian skripsi ini
- Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, 27 Oktober 2020

Satria Wardana
1615310127

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	11
c. Tujuan Motivasi	13
d. Jenis-Jenis Motivasi	15
e. Indikator Motivasi.....	16
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	17
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	18
d. Indikator Disiplin Kerja	19
3. Kepemimpinan.....	22
a. Pengertian Kepemimpinan	22
b. Fungsi Dari Kepemimpinan	23
c. Teori Kepemimpinan	25
d. Faktor Dari Kepemimpinan	27
e. Indikator Kepemimpinan	28
4. Penghargaan.....	30
a. Pengertian Penghargaan	30
b. Jenis Dari Penghargaan	31
c. Bentuk dari Penghargaan	31
d. Dampak Dari Pemberian Penghargaan	31
e. Faktor-Faktor Penghargaan.....	32
f. Indikator Dari Penghargaan	35

B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	38
1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi.....	38
2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	39
3. Hubungan Penghargaan Terhadap Motivasi.....	39
4. Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Motivasi	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
1. Lokasi Penelitian	42
2. Waktu Penelitian.....	42
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	43
1. Variabel Penelitian.....	43
2. Defenisi Opersaional	43
D. Populasi dan Sampel dan Sumber Data	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel	45
3. Sumber Data	45
a. Data Primer	36
b. Data Sekunder	46
E. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Data Primer	47
a. Angket/Quisioner	47
b. Wawancara.....	47
c. Pengamatan	47
2. Variabel Penelitian.....	47
a. Dokumentasi	47
b. Buku Pustaka.....	37
c. Jurnal.....	48
F. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Kualitas Data	48
a. Uji Validitas (Keabsahan).....	48
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	48
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinieritas.....	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	50
3. Uji kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>	51
a. Regresi Linier Berganda	51
b. Uji Hipotesis	51
c. Uji Determinasi	52

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian.....	54
1. qaSejarah Perusahaan	54
2. Visi dan Misi.....	55

a. Visi.....	55
b. Misi	55
B. Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.....	56
C. Deskripsi Karakteristik Responden	63
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
2. Berdasarkan Usia	64
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
4. Berdasarkan Masa Kerja.....	65
D. Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
1. Disiplin Kerja	66
2. Kepemimpinan.....	69
3. Penghargaan.....	72
4. Motivasi Kerja	75
E. Pengujian Validitas dan Realibitas	78
1. Uji Validitas	79
2. Uji Realibitas	82
F. Uji Asumsi Klasik	83
1. Uji Normalitas Data	84
2. Uji Multikolinearitas.....	85
3. Uji Heteroskedastisitas	86
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	87
1. Regresi Linier Berganda	87
2. Uji Hipotesis	88
a. Uji Parsial.....	88
b. Uji Simultan	89
3. Uji Determinasi.....	90
H. Pembahasan	91
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	91
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	92
3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	92
4. Pengaruh Promosi, Kepemimpinan, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	93

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Pra Survey Variabel Motivasi (Y)	3
Tabel 1.2	Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1).....	4
Tabel 1.3	Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2).....	5
Tabel 1.4	Pra Survey Variabel Penghargaan (X3).....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	42
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Usia	64
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.4	Masa Kerja	65
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X _{1.1})	66
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X _{1.2}).....	67
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X _{1.3}).....	68
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X _{1.4}).....	69
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Waktu (X _{2.1}) ..	70
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Aturan (X _{2.2})..	70
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Tanggung Jawab (X _{2.3})	71
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X _{3.1})	72
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi (X _{3.2}).....	73
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus (X _{3.3}).....	74
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Apresiasi dan Pengakuan (X _{3.4}).....	75
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi (Y.1).....	76
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Memperluas Pergaulan (Y.2).....	76
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Suatu Pekerjaan (Y.3).....	77
Tabel 4.19	Uji Validitas Disiplin Kerja	79
Tabel 4.20	Uji Validitas Kepemimpinan	79
Tabel 4.21	Uji Validitas Penghargaan	80
Tabel 4.22	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.23	Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.24	Uji Reabilitas Kepemimpinan.....	82
Tabel 4.25	Uji Reabilitas Penghargaan.....	82
Tabel 4.26	Uji Reabilitas Motivasi Kerja	82
Tabel 4.27	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	84
Tabel 4.28	Uji Multikolinearitas	85

Tabel 4.29 Regersi Linier Berganda	87
Tabel 4.30 Uji Parsial.....	88
Tabel 4.31 Uji Simultan	90
Tabel 4.32 Uji Determinasi.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	83
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	83
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	85

ABSTRAK

Penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja kepemimpinan, dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai studi kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Masalah dalam penelitian ini adalah bahwa pegawai belum termotivasi untuk lebih berkembang dari sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh disiplin kerja kepemimpinan, dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai studi kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.. selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 71 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu penghargaan (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan penghargaan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 51.6% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh promosi, kualitas pelayanan dan lokasi. Sedangkan sisanya 48.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) Penghargaan (X_3) Dan Motivasi Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is the effect of work discipline leadership, and appreciation of the work motivation of employees in the case study of the Department of Manpower of North Sumatra Province. The problem in this study is that employees have not been motivated to develop more than before. This study aims to find the effect of work discipline leadership, and respect for the work motivation of employees in the case study of the North Sumatra Province Manpower Office. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 71 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test, it can be seen that one independent variable, namely reward (X3), has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y), while it is known that two independent variables, namely work discipline (X1) and leadership (X2) has a positive and significant effect partially on the dependent variable, namely work motivation (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work discipline (X1), leadership (X2) and appreciation (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 51.6% of work motivation can be obtained and explained by promotion, service quality and location. While the remaining 48.4% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Discipline (X1), Leadership (X2) Appreciation (X3) And Work Motivation (Y)*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses penetapan peraturan kantor, menerapkan budaya kerja yang positif, fasilitas pegawai dan sebagainya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Sebagai salah satu komponen organisasi sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antar kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujudnya tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian yang cukup serius terhadap tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan memberikan motivasi yang tinggi dan tidak mudah menyerah dengan kesulitan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan tugas dan tanggung jawab

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lain. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement (HRD)*.

Menurut Wibowo (2011) Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.. Penelitian ini mengambil tema motivasi, karena hasil kerja maksimal pegawai dapat di capai dengan salah satu indikasinya apabila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Di samping itu, jarang sekali penelitian mengambil tema motivasi sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, peneliti mengenai motivasi cukup layak dilakukan. Banyak faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, berikut ini hasil observasi yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Motivasi (Y)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai selalu mempunyai motivasi untuk mencapai target pekerjaan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?	8	40 %	12	60%
2	Apakah pegawai selalu termotivasi dalam melakukan tugas dan kewajiban di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?	10	50%	10	50%
3	Apakah pegawai melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan data di atas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi yang dilakukan atau diterima oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwasannya tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berada disitu. Rivai dan Sagala, (2013:118) disiplin pegawai memerlukan kepemimpinan, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Pegawai seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan di capai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Robbins (2015:46), menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap pegawai melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang di tentukan?	8	40%	12	60%
2	Apakah pegawai mengikuti seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi Dinas Perhubungan Kota Medan?	8	40%	12	60%
3	Apakah karyawan mengikuti setiap peraturan dari pemimpin Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?	12	60%	8	40%

Sumber : Diolah Penulis 2020

Dapat di lihat dari obesrvasi yang dilakukan oleh penulis, masih banyak pegawai yang tingkat disiplinnya rendah hal ini dapat dilihat dari data diatas

permasalahan yang sering dilakukan oleh pegawai yaitu masih belum disiplin dan suka menunda-nunda waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dari kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan pegawai terkadang sering tidak berada di kantor menyebabkan tidak optimalnya pekerjaan yang pegawai lakukan.

Dalam Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan artisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Kartono (2011) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X2)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pemimpin di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memiliki ketegasan yang baik?	10	50 %	10	50%
2	Apakah pimpinan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bijaksana mengambil keputusan	14	70%	6	30%
3	Apakah sering mengevaluasi setiap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya?	6	30%	14	70%

Sumber : Diolah Penulis 2020

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwasannya, Dengan adanya pemimpin yang bijaksana dapat membuat para bawahannya patuh dan taat akan peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, namun kepemimpinan yang dimiliki oleh Kantor Dinas Perhubungan Kota Medan masih dinilai kurang tegas hal ini dapat dilihat dengan banyaknya pegawai atau bawahannya yang tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dan juga pimpinan yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak memotivasi bawahannya sehingga membuat pegawai tidak termotivasi dalam bekerja.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah penghargaan. Penghargaan menjadi faktor yang dapat memacu motivasi yang ada pada setiap pegawai, agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Instansi yang tidak dapat memberikan penghargaan dengan baik maka para pegawainya tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Kuncoro (2013) Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai, Oleh karena itu, penghargaan sangat penting dalam organisasi untuk membantu meningkatkan kerja dan motivasi yang dilakukan oleh pegawai. peneliti tertarik untuk mengetahui tingkat apresiasi dan penghargaan yang dilakukan oleh Dishub Kota Medan, hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang membuat tinggi rendahnya suatu permasalahan motivasi yang diterima oleh setiap pegawai yang ada di Dishub Kota Medan.

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Penghargaan (X3)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap pegawai menerima apresiasi dari pihak instansi Dishub Kota Medan?	8	40%	12	60%
2	Apakah pegawai menerima pengakuan atas hasil kerjanya selama kurun waktu pada periode tertentu?	8	40%	12	60%
3	Apakah pegawai mendapatkan pujian dari setiap pekerjaan yang ia kerjakan?	6	30%	14	70%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan hasil obesrvasi diatas dapat dilihat masih kurangnya tingkat apresiasi dan penghargaan, Hal ini terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Medan yang dimana setiap pegawai yang melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang sesuai dengan standart di dinas tidak mendapatkan apresiasi atas hasil kerja kerasnya, hal ini menyebabkan banyak pegawai yang bekerja seperti biasa dan tidak termotivasi untuk melakukan sesuatu hal yang lebih. Tidak ada pengakuan dari Dinas Perhubungan Kota Medan akan hasil kerja keras yang dilakukan oleh pegawai yang dimana dengan adanya status pegawai terbaik atau teladan pada periode tertentu sehingga pegawai tidak merasa terpacu dalam bekerja di setiap pekerjaannya..

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik satu permasalahan, dan dirangkum sebagai judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai masih belum disiplin dan suka menunda-nunda waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dari kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sehingga menyebabkan terlambatnya penyelesaian tugas dari target yang seharusnya.
- 2) Pegawai terkadang sering tidak berada di kantor menyebabkan tidak optimalnya pekerjaan yang pegawai lakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.
- 3) Pemimpin di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih belum memiliki ketegasan dalam memimpin, menyebabkan belum patuhnya pegawai pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Kantor Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Pimpinan yang ada di Kantor Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara belum maksimal dalam memotivasi bawahannya sehingga membuat pegawai belum termotivasi dalam bekerja.
- 5) Pegawai belum menerima apresiasi akan hasil kerja yang dikerjakan olehnya, sehingga membuat pegawai bekerja seadanya dan belum maksimal dalam penyelesaian tugas dan kewajibannya.
- 6) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara belum mengakui dan memberikan hadiah atas penyelesaian tugas pegawai pada periode tertentu sehingga menyebabkan pegawai belum termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang maksimal dan penyelesaian yang cepat dalam pengerjaannya.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, yaitu:

- 1) Variabel yang diteliti hanya disiplin kerja, kepemimpinan dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai
- 2) Objek penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Populasi dan sampel hanya dilakukan pada pegawai yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil) maupun kontrak (harian) yang berjumlah 242 pegawai.

D. Rumusan Masalah

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- 3) Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
- 4) Apakah disiplin kerja, kepemimpinan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

- b) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- c) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penghargaan positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- d) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan penghargaan positif dan signifikan terhadap secara simultan terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pimpinan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan
- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Umi Khasanah (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

- 1) Variabel penelitian terdahulu, Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi (X_3) dan Motivasi Kerja (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Penghargaan (X_3) dan Motivasi Kerja (Y)
- 2) Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu PT. New March Semarang sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Dinas Perhubungan Kota Medan.
- 3) Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
- 4) Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hasibuan, (2013:23) jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Siagian, (2011: 121) motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2011, 123-124) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

- 1) Pencapaian kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Disiplin
- 5) Kepemimpinan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

Menurut Siagian (2011, 123-124) Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- 2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

- 3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

- 4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan motivasi dalam Hasibuan, (2013:26) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.

- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013:25), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

e. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikehajakan.
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Robbins (2015:46), menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil

yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2011:112), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:86), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016:57), 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

b. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2011:54), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompromi Panas.

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.

4) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Motivasi Kerja

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

2) Kepemimpinan

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

3) Balas Jasa

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

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

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

petujuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robins (2015:47), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:58), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

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 di perusahaan.

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

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Drath dan Palus dalam Gary (2015:3) menyatakan bahwa: kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sutikno (2014:16) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya

Rivai (2011:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Rivai (2011:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa– peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas–aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang–orang diluar kelompok atau organisasi.

Sedangkan menurut Terry dalam Kartono (2011:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Selain itu, menurut Thoah (2011:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Dari Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut.

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2013:34), yaitu:

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

c. Teori Kepemimpinan

Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia
- 2) Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat
- 3) Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup

Sedangkan uestandi dalam Sedarmayanti (2016:274) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu:

1) Pendekatan bakat

Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin

2) Pendekatan situasional

Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.

3) Pendekatan bakat dan situasional

Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

Teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai dan Deddy (2012:7) mengemukakan bahwa teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori mengenai kepemimpinan dapat digolongkan kedalam tiga pendekatan utama, yaitu:

1) Pendekatan Sifat

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pribadi dari para pemimpin. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugrahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tidak berkurang, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa, dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan.

2) Pendekatan Kepribadian

Karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja, mengidentifikasi terdapat dua gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu:

- a) Pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan.
- b) Pemimpin yang berorientasi pada bawahan mendelegasikan pengambilan keputusan bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pemimpin yang berpusat pada pegawai memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Tindakan ini diasumsikan dapat memajukan pembentukan dan perkembangan kelompok

3) Pendekatan Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan satu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

d. Faktor Dari Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik, dan begitu sebaliknya. Menurut Thoha (2010:122) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- 1) Faktor disiplin yang dilakukan oleh pegawai
- 2) Faktor lingkungan kerja yang berada didalam perusahaan

- 3) Etos kerja yang dikembangkan oleh pegawai
- 4) Semangat memotivasi pegawai dalam bekerja
- 5) Kinerja yang konsisten dan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan perusahaan.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011:59), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut

1) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan

- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

4. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Kadarisman (2012 : 122) dalam Dicky Saputra (2017 : 3) “penghargaan adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan” Kristianto, (2013:34) penghargaan adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sebuah pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial. Menurut Fahmi (2016:64)

“penghargaan atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial”.

Dari pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial

b. Jenis Dari Penghargaan

Menurut Koencoro (2013:2) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu

1) Penghargaan finansial

- a) Gaji
- b) Tunjangan
- c) Bonus/intensdsif

2) Penghargaan non finansial dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Promosi, penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

- a) Penyelesaian (*completion*)

b) Pencapaian (*achievement*)

c) Otonomi

c. Bentuk dari Penghargaan

Penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan seperti yang dikemukakan Fahmi (2016:64-65), yaitu:

1) Penghargaan dalam bentuk finansial tunai.

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

2) Penghargaan dalam bentuk finansial tunjangan.

Pemberian penghargaan seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3) Penghargaan dalam bentuk non finansial.

Penerimaan penghargaan dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

d. Dampak Dari Pemberian Penghargaan

Fahmi (2016:65) bagi perusahaan secara umum pemberian hadiah kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan yaitu:

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- 2) Untuk memenuhi keeinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- 3) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar penghargaan dan berbagai bentuk penghargaan lainnya secara tepat waktu.
- 4) Sebagai penjelasan kepada pihak *stake holders* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- 5) Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

e. Faktor Faktor Dari Penghargaan

Menurut Rivai (2013:43) faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi penghargaan tersebut.

1) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian reward dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia

bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2) Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi penghargaan sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3) Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat penghargaan melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam penghargaan untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4) Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program reward kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk reward karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing pegawai melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

6) Siapa yang membuat keputusan penghargaan

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan reward dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

f. Indikator dari Penghargaan

Wibowo, (2011:12). Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap agar bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Kuncoro (2013:32) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut:

1) Gaji

Tingginya gaji merupakan balas jasa atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

2) Promosi

Promosi jabatan atau kenaikan pangkan merupakan hadiah atas banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dan sesuai dengan prosedur dari standart perusahaan.

3) Bonus

Merupakan sebuah intensif atas kinerja ketika seorang pekerja meningkatkan loyalitas dan penambahan jadwal kerja yang dilakukan oleh dirinya.

4) Apresiasi dan pengakuan

Apresisasi dan pengakuan dilakukan oleh perusahaan atas kinerja dan hasil yang telah di kerjakan oleh pekerja atas periode tertentu.

Menurut Kadarisman (2012:122), indikator penghargaan (*reward*) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah
- 2) Gaji
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan Interpersonal
- 6) Promosi

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dede Rezky Nurleli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja	Motivasi Kerja (Y)	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel independen berpengaruh

		Kerja Pegawai Pada Hotel Guntur Bandung	(X2)			positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen
2	Umi Khasanah (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Komunikasi (X3)	Motivasi Kerja (Y)	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen
3	Widya Fitriani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y) Motivasi Kerja (Z)	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen
4	Arif Triyanto (2014)	Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen	Kompetensi (X1) Penghargaan (X2)	Motivasi Kerja (Y)	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen
5	Isna Farianda (2013)	Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta	Mutasi Jabatan (X1) Penghargaan (X2)	Motivasi Kerja (Y)	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan

						terhadap variabel dependen
6	Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend (2015)	<i>Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)</i>	<i>Work Discipline (X1)</i> <i>Work Motivation (X2)</i> <i>Job Satisfaction (X3)</i>	<i>Employee Organizational Commitment (Y)</i>	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel <i>work discipline, work motivation</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>employee organizational commitment</i>
7	I Ketut R Sudiarditha, Agus Supriyanto & Mardi Mardi (2017)	<i>The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company</i>	<i>Recruitment (X1)</i> <i>Selection (X2)</i> <i>Motivation (X3)</i>	<i>Performance (Y)</i>	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel <i>Recruitment, Selection And Motivation</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>Performance</i>
8	Rezkiawan Tantawi, Armanu & Sudjatno (2016)	<i>The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools</i>	<i>Job Motivation (X1)</i> <i>Job Satisfaction (X2)</i>	<i>Performance (Y)</i>	<i>Non Probability Sampling</i>	Variabel <i>Job Motivation, dan job satisfaction</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>Performance The Teacher's</i>

Sumber: Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari motivasi kerja, sebab jika pegawai atau karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentu ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun jika bawahan tidak memiliki motivasi yang cukup maka tidak akan adanya motivasi dalam pemikiran mereka, hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (2015:65) yang

menyatakan ketika seorang individu mengikuti seluruh aspek yang ada pada perusahaan dan mengikuti norma yang berlaku di perusahaan hal ini dapat membantu meningkatkan disiplin dari pihak pegawai, hal ini tentu sangat membantu perusahaan dalam mengatur setiap orang yang bekerja didalam perusahaan itu.

2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Kepemimpinan adalah dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan cara memberikan arahan, perintah maupun contoh pekerjaan sehingga bawahan dapat mengikuti keinginan dari pemimpin dan pemimpin harus mampu memberikan suntikan motivasi maupun semangat kerja, hal ini sejajar dengan pemikiran dari Kartono (2011:32) yang mengatakan kepemimpinan adalah bagaimana seorang atasan mampu mengendalikan dan mengawasi setiap yang dilakukan oleh bawahannya.

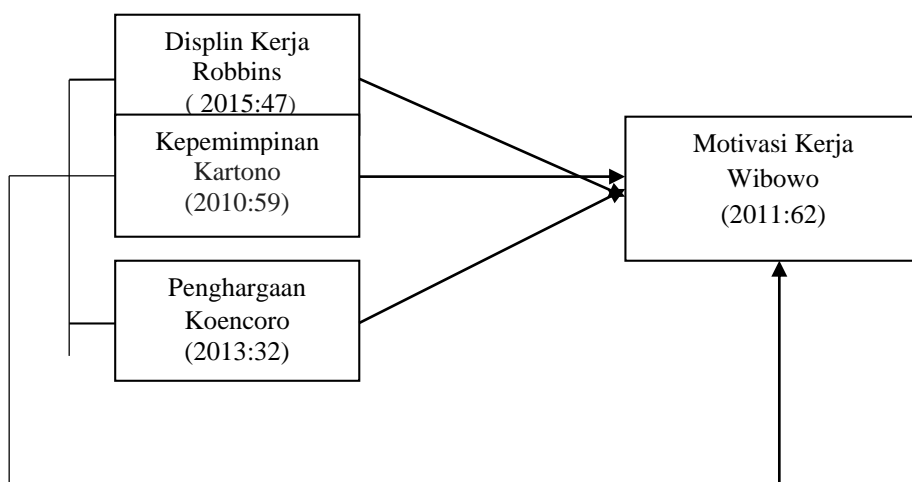
3. Hubungan Penghargaan Terhadap Motivasi

Penghargaan (*reward*) merupakan faktor penting didalam motivasi, hal ini mengingatkan jika seorang karyawan ingin mendapatkan bonus, gaji maupun promosi jabatan sehingga hal ini dapat menimbulkan kesan tentang semangat dan motivasi kerja, hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikatakan oleh Koencoro (2013:87) pegawai atau karyawan akan lebih termotivasi dan bersemangat lagi dalam melakukan tugas dan kewajibannya jika perusahaan memberikan bonus dan intensif sesuai dengan harapan dari para pegawai.

4. Hubungan Disiplin Kerja, kepemimpinan dan Penghargaan Terhadap Motivasi

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan penghargaan merupakan faktor penting didalam motivasi kerja, hal ini dapat dilihat jika seorang pegawai memiliki pemimpin yang baik dan ramah, tingkat disiplinnya tinggi dan dihargai oleh perusahaan maupun instansi maka akan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, hal ini sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Wibowo (2011:12) motivasi yang baik akan tercipta jika disiplin dalam diri pegawai sudah baik, pemimpin mampu memarahkan dan membina bawahannya serta perusahaan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat disimpulkan dan dikonsepskan kerangkanya pikirnya seper di bawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013),

perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Disiplin kerja, kepemimpinan dan penghargaan secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Manullang dan Pakpahan, (2014:54) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabeltergantungan atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Asrama No. 143 Dwikora Kec. Medan Helvetia Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2020 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		April 2020			Mei 2019			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			
1.	Riset Awal	■															
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■									
3.	Perbaikan Proposal							■	■								
4.	Seminar Proposal								■	■							
5.	Pengolahan Data										■	■	■				
6.	Penyusunan Skripsi													■	■		
7.	Bimbingan Skripsi														■	■	
8.	Sidang Meja Hijau															■	■

Sumber: Rencana Penelitian, 2020

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), variabel bebas kedua yaitu: Kepemimpinan (X_2), variabel bebas ketiga: Penghargaan (X_3), yaitu variabel terikat yaitu: Motivasi Kerja Pegawai (Y).

b. Definisi Operasional

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja	Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015:47)	1. Disiplin Waktu. 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab Robbins (2015:47)	1. Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja 2. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. 3. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar Robbins (2015:47)	Likert
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kartono (2011:59)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kartono (2011:59)	1. Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat 2. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya 3. Kecakapan atau kesanggupan	Likert

			<p>penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.</p> <p>4. Keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan Kartono (2011:59)</p>	
Penghargaan	<p>Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai Koencoro (2013:2)</p>	<p>5) Gaji 6) Promosi 7) Bonus 8) Apresiasi dan pengakuan Koencoro (2013:32)</p>	<p>1. Tingginya gaji merupakan balas jasa atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. 2. Promosi jabatan atau kenaikan pangkan merupakan hadiah atas banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dan sesuai dengan prosedur dari standart perusahaan. 3. Merupakan sebuah intensif atas kinerja ketika seorang pekerja minkatkan loyalitas dan penambahan jadwal kerja yang dilakukan oleh dirinya. 4. Apresisasi dan pengakuan dilakukan oleh perusahaan atas kinerja dan hasil yang telah di kerjakan oleh pekerja atas periode tertentu. Koencoro (2013:32)</p>	Likert
Motivasi Kerja Pegawai	<p>Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan</p>	<p>1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan 3. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan Wibowo (2011:162)</p>	<p>1. Kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hail pekerjaan yang dikejakan 2. Kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan diarea yang dibutuhkan.</p>	Likert

	kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Wibowo (2011:162)		3. Kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Wibowo (2011:162)	
--	---	--	---	--

Sumber : Penulis 2020

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai baik itu PNS maupun kontrak (harian) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah sebanyak 242 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari penelitian ini diambil secara *purposive sampling* dan penentu ukuran sampel berdasarkan rumusan Slovin dengan jumlah populasi sebesar 242 pegawai, pada tingkat presisi sebesar 10% maka diperoleh besaran sampel sebanyak 71 pegawai berdasarkan rumus Slovin:

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

$$n = \frac{242}{1 + 242 (0.1)^2} = 70,76 \text{ dibulatkan menjadi } 71$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada sebanyak 71 responden.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu seluruh PNS yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

b. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui.

c. Pengamatan

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Data Sekunder

a. Dokumentasi

Aktivitas mengumpulkan dan menyebarkan berbagai jenis dokumen tentang semua lapangan pekerjaan manusia.

b. Buku Pustaka

Sebuah konsep mengenai sarana dan himpunan pengetahuan untuk praktik-praktik berpengetahuan.

c. Jurnal

Merupakan tulisan khusus yang memuat artikel suatu bidang ilmu tertentu. Jurnal juga merupakan tulisan yang dikeluarkan oleh seorang yang berkompeten di bidangnya dan diterbitkan oleh Suatu instansi (Lembaga)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan

diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Reliabilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE* (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_3 = Penghargaan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau

ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2015:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Sesuai dengan Undang – Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat 2 bahwa pembangunan ketenagakerjaan ditunjuk untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

1. Sejarah Dinas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terletak di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001 dan sebelum menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah beberapa kali mengalami perubahan nama antara lain:

- a) Departemen Transmigrasi dan Sosial.
- b) Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.
- c) Departemen Tenaga Kerja.
- d) Departen Transmigrasi.
- e) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Namun setelah ada Undang – undang No. 22 Tahun 1999 serta di tetapkan PERDA (Peraturan Daerah) No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di ubah menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari:

- a) Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No. 143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.

b) Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.

c) Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan yang dipimpin Ir. Aziz Zeid Gumai.

Tujuan dari 3 (tiga) Kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara adalah untuk Efisien waktu, Tenaga dan dana yang diinvestasikan untuk ketiga kantor ini. Selain dengan adanya UU No. 22 Tahun 1999 dan PERDA No. 3 Tahun 2001 perubahan ini juga disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

- a) Perubahan atau penggantian Kabinet.
- b) Dilikuidasinya beberapa Departemen sehingga banyak Departemen yang digabungkan
- c) Otonomi Daerah

2. Visi dan Misi

a. Visi

Memantapkan Terwujudnya Kota Prabumulih sebagai Kota PRIMA dan Berkualitas Melalui Pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

b. Misi

- 1) Membangun Sistem Informasi dan Perencanaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 2) Meningkatkan Pembinaan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja serta perluasan kesempatan kerja dan daya saing kerja.
- 3) Pengembangan model-model lapangan kerja
- 4) Menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis serta jaminan sosial dan melakukan pengawasan perlindungan keselamatan tenaga kerja

5) Meningkatkan kinerja pegawai dan operator yang profesional

3. Tugas, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Uraian Pekerjaan Menurut peraturan Gubernur Sumatera Utara No.49 Tahun 2011 tentang tugas, fungsi dan uraian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, berikut uraian tugas masing-masing bagian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara:

a) Sekretariat Mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan penyusunan koordinasi rencana program kerja sekretariat, bidang-bidang dan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- 2) Menyelenggarakan pengkajian dan koordinasi perencanaan dan program Dinas.
- 3) Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan.
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan.
- 5) Menyelenggarakan pengkajian anggaran belanja.
- 6) Menyelenggarakan pengendalian administrasi anggaran belanja.
- 7) Menyelenggarakan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan.
- 8) Menyelenggarakan penyusunan rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPI, LPPD Dinas.
- 9) Menyelenggarakan penatausahaan, kelembagaan, dan ketatalaksanaan.
- 10) Menyelenggarakan pengelolaan dan pembinaan naskah dinas, kearsipan, pertelekomunikasian dan persandian.

- 11) Menyelenggarakan fasilitas pelayanan umum dan pelayanan minimal
Menyelenggarakan pengadaan, pemeliharaan, penataan, pembinaan dan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan/peralatan kantor.
 - 12) Menyelenggarakan penyusunan bahan rancangan pendokumentasian peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
 - 13) Menyelenggarakan fasilitas dan pengaturan keamanan kantor.
 - 14) Menyelenggarakan pengkoordinasian dan pembinaan jabatan fungsional.
 - 15) Menyelenggarakan pengkoordinasian pelaporan, evaluasi, monitoring atas kegiatan bidang-bidang lingkup dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
 - 16) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 - 17) Menyelenggarakan dan mengatur rapat-rapat internal dinas.
- b) Untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud, Sekretaris dibantu:
- 1) Sub Bagian Umum
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Program Sub Bagian pada Sekretaris Dinas dipimpin oleh Kasubbag.
- c) Kepala Sub Bagian Umum Mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
- 1) Melaksanakan pembinaan pegawai pada lingkup Sub Bagian Umum.
 - 2) Melaksanakan instruksi pelaksanaan tugas lingkup Sub Bagian Umum.
 - 3) Melaksanakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat.

- 4) Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja Sekretariat dan sub bagian umum.
- 5) Melaksanakan penyusunan dan pengolahan data kepegawaian.
- 6) Melaksanakan penyiapan dan pengusulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan pensiun pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan, serta tugas/izin belajar, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/struktural, fungsional dan teknis.
- 7) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai.
- 8) Melaksanakan penyiapan bahan pengembangan karier dan mutasi serta pemberhentian pegawai.
- 9) Melaksanakan pengusulan gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan jabatan di lingkungan dinas.
- 10) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit di lingkungan dinas.
- 11) Melaksanakan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan.
- 12) Melaksanakan administrasi/penatausahaan, penerimaan, pendistribusian, surat-surat, naskah dinas dan arsip.
- 13) Melaksanakan penggandaan naskah dinas.
- 14) Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat
- 15) Melaksanakan pengelolaan hubungan masyarakat, pelayanan umum, pelayanan minimal dan pendokumentasian surat-surat, barang bergerak dan barang tidak bergerak.

- 16) Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan, keamanan dan layanan kantor.
 - 17) Melaksanakan penyusunan laporan, evaluasi dan monitoring kepada Sub Bagian Umum.
 - 18) Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
 - 19) Melaksanakan pengelolaan dan pembinaan perpustakaan dinas.
 - 20) Melaksanakan pengkoreksian ketikan naskah dinas.
 - 21) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian pada Unit Pelaksana Teknis Dinas.
 - 22) Melaksanakan pembinaan kearsipan dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
 - 23) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
 - 24) Melaksanakan tugas lain, yang diberikan oleh Sekretaris.
 - 25) Melaksanakan pemberian masukan yang perlu kepada Sekretaris, sesuai bidang tugasnya.
 - 26) Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Sekretaris, sesuai standar yang ditetapkan.
- d) Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
- 1) Melaksanakan pembinaan pegawai pada lingkup Sub Bagian Keuangan.
 - 2) Melaksanakan instruksi pelaksanaan tugas pada lingkup Sub Bagian Keuangan.

- 3) Melaksanakan pengumpulan data atau bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat.
- 4) Melaksanakan penyusunan perencanaan atau program kerja sekretariat dan sub bagian keuangan.
- 5) Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran dinas.
- 6) Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan dinas
- 7) Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah.
- 8) Melaksanakan pembinaan perbendaharaan keuangan.
- 9) Melaksanakan penyiapan bahan dan pembinaan pengelolaan teknis administrasi keuangan.
- 10) Melaksanakan pembayaran gaji pegawai dan penghasilan tambahan lainnya.
- 11) Melaksanakan verifikasi keuangan.
- 12) Melaksanakan penatausahaan belanja langsung dan belanja tidak langsung pada dinas dan unit pelaksana teknis.
- 13) Melaksanakan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) dan penyiapan bahan pertanggungjawaban keuangan.
- 14) Melaksanakan koordinasi penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan administrasi keuangan.
- 15) Melaksanakan pengendalian administrasi perjalanan dinas pegawai.
- 16) Melaksanakan pelayanan dan penyiapan bahan atas pengawasan.
- 17) Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
- 18) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.

- 19) Melaksanakan tugas lain, yang diberikan oleh sekretaris.
 - 20) Melaksanakan pemberian masukan yang perlu kepada sekretaris, sesuai bidang tugasnya.
 - 21) Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada sekretaris, sesuai standar yang ditetapkan.
- e) Kepala Sub Bagian Program mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
- 1) Melaksanakan pembinaan pegawai pada lingkup Sub Bagian Program.
 - 2) Melaksanakan instruksi pelaksanaan tugas pada lingkup Sub Bagian Program.
 - 3) Melaksanakan pengumpulan data/ bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat.
 - 4) Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja sekretariat dan sub bagian program.
 - 5) Melaksanakan penyusunan pengelolaan data ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
 - 6) Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan
 - 7) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait
 - 8) Melaksanakan tugas lain, yang diberikan oleh Sekretaris, sesuai bidang tugasnya
 - 9) Melaksanakan pemberian masukan yang perlu kepada Sekretaris, sesuai bidang tugasnya
 - 10) Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Sekretaris, sesuai standar yang ditetapkan.

f) Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.
- 2) Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program bidang
- 3) Menyelenggarakan analisis penyusunan sistem dan penyebarluasan informasi pasar kerja di wilayah provinsi
- 4) Menyelenggarakan penerbitan dan pengendalian izin pendirian lembaga bursa kerja/lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan skala provinsi
- 5) Menyelenggarakan penerbitan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan yang akan melakukan kegiatan skala provinsi.
- 6) Menyelenggarakan pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/job fair skala provinsi.

g) Bidang Hubungan Industrial Mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program bidang.
- 2) Menyelenggarakan fasilitas penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi.
- 3) Menyelenggarakan Pendaftaran PKB, perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

yang skala berlakunya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam satu provinsi.

- 4) Menyelenggarakan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi.
- 5) Menyelenggarakan pendaftaran Perjanjian Pekerjaan antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang skala berlakunya lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
- 6) Menyelenggarakan penerbitan rekomendasi pencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berskala berlakunya lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
- 7) Menyelenggarakan penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota dan melaporkan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 8) Menyelenggarakan koordinasi pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja skala provinsi.
- 9) Menyelenggarakan koordinasi pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan tenaga kerja skala provinsi.
- 10) Menyelenggarakan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala provinsi.
- 11) Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh skala provinsi.

- 12) Menyelenggarakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan skala provinsi.
 - 13) Menyelenggarakan pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan skala provinsi.
 - 14) Menyelenggarakan penyusunan formasi, pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter dan konsiliator di wilayah provinsi.
 - 15) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja lain.
- h) Bidang Perlindungan dan Ketenagakerjaan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
- 1) Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program bidang.
 - 2) Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan skala provinsi.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-Laki	56	78,9	78,9	78,9
Perempuan	15	21,1	21,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 56 orang dan jumlah perempuan sebanyak 15 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.2.

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	2	2,8	2,8	2,8
21-30 Tahun	8	11,3	11,3	14,1
31-40 Tahun	41	57,7	57,7	71,8
41-50 Tahun	20	28,2	28,2	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 31-40 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 41 responden, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 20, kemudian dengan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 8, dan dengan responden yg berusia < 20 tahun paling sedikit dengan jumlah 2 responden saja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.3.

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	14,1	14,1	14,1
S1	54	76,1	76,1	90,1
S2	6	8,5	8,5	98,6
S3	1	1,4	1,4	100,0
Total	71	100	100	14,1

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 responden, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 54 responden

dan responden yg berpendidikan S2 sebanyak 6 orang dan terakhir responden yg berpendidikan S3 sebanyak 1 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	2	2,8	2,8	2,8
11-20 Tahun	36	50,7	50,7	53,5
21-30 Tahun	27	38,0	38,0	91,5
30 Tahun	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah 11-20 tahun sebanyak 36 orang, 21-30 tahun sebanyak 27 orang, 30 tahun sebanyak 6 orang, dan yang paling sedikit <10 tahun sebanyak 2 orang.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan penghargaan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 71 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu disiplin waktu, disiplin aturan dan disiplin tanggung jawab.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Waktu ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan		Pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan		Pegawai datang ketempat area pekerjajanya sesuai dengan jadwalnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,4	1	1,4	-	-
Ragu-ragu	24	33,8	18	25,4	21	29,6
Setuju	32	45,1	42	59,2	29	40,8
Sangat Setuju	14	19,7	10	14,1	21	29,6
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	3,8310		3,8592		4.0000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 32 responden (45.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sudah baik.
- b) Untuk item pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 42 responden (59.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.85. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sudah baik.
- c) Untuk item pegawai datang ketempat area pekerjajanya sesuai dengan jadwalnya, sebanyak 29 responden (40.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai datang ketempat area pekerjaanya sesuai dengan jadwalnya sudah baik.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Aturan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai taat dengan peraturan yang ada didalam instansi		Pegawai mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,4
Ragu-ragu	12	16,9	28	39,4
Setuju	31	43,7	31	43,7
Sangat Setuju	28	39,4	11	15,5
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	4,2254		3,7324	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai taat dengan peraturan yang ada didalam instansi, sebanyak 31 responden (43.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.22. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai taat dengan peraturan yang ada didalam instansi sudah baik.
- b) Untuk item pegawai mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan, sebanyak 31 responden (43.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.73. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan sudah baik

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Tanggung Jawab (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing		Pegawai bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya		Pemimpin bertanggung jawab dengan seluruh kegiatan dari bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,4	4	5,6	1	1,4
Ragu-ragu	16	22,5	18	25,4	27	38,0
Setuju	42	59,2	35	49,3	30	42,3
Sangat Setuju	12	16,9	14	19,7	13	18,3
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
<i>Mean</i>	3,9155		3,8310		3,7746	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing, sebanyak 42 responden (59.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.91. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing sudah baik.
- b) Untuk item pegawai bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya, sebanyak 35 responden (49.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya sudah baik.
- c) Untuk item pemimpin bertanggung jawab dengan seluruh kegiatan dari bawahannya, sebanyak 30 responden (42.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.77. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin bertanggung jawab dengan seluruh kegiatan dari bawahannya sudah baik.

2. Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	7,0
Ragu-ragu	18	25,4	13	18,3
Setuju	39	54,9	38	53,5
Sangat Setuju	14	19,7	15	21,1
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	3,9437		3,8873	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.94. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat sudah baik.
- b) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada, sebanyak 38 responden (53.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya		Pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2,8	-	-
Ragu-ragu	20	28,2	15	21,1
Setuju	35	49,3	32	45,1
Sangat Setuju	14	19,7	24	33,8
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	3,8592		4,1268	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020,

- a) Untuk item pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya, sebanyak 35 responden (49.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya sudah baik.
- b) Untuk item pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya, sebanyak 32 responden (45.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.12. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya sudah baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya		Pemimpin mampu berbicara di depan umum	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	2,8	2	2,8
Ragu-ragu	19	26,8	24	33,8

Setuju	36	50,7	35	49,3
Sangat Setuju	14	19,7	10	14,1
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	3,8732		3,7465	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya, sebanyak 36 responden (50.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya sudah baik.
- b) Untuk item pemimpin mampu berbicara di depan umum, sebanyak 35 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin mampu berbicara di depan umum sudah baik.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan		Pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	18	25,4	18	25,4
Setuju	39	54,9	39	54,9
Sangat Setuju	14	19,7	14	19,7
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	3,9437		3,9437	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2020

- a) Untuk item pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 39.4. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan sudah baik.
- b) Untuk item pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.94. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya sudah baik.

3. Penghargaan

Variabel Penghargaan (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) inditator yaitu gaji, promosi, bonus dan apresiasi atau pengakuan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima gaji sesuai dengan pangkatnya masing masing		Pegawai menerima gaji sesuai dengan standar dari UMR.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,4	-	-
Ragu-ragu	19	26,8	17	23,9
Setuju	37	52,1	39	54,9
Sangat Setuju	14	19,7	15	21,1
Total	71	100,0	71	100,0
<i>Mean</i>	3,9014		3,9718	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai menerima gaji sesuai dengan pangkatnya masing masing, sebanyak 37 responden (52.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.90. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai menerima gaji sesuai dengan pangkatnya masing masing sudah baik.

- b) Untuk item pegawai menerima gaji sesuai dengan standar dari UMR, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.97. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai menerima gaji sesuai dengan standar dari UMR sudah baik

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi (X_{3,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat pangkat yang lebih tinggi		Pegawai yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk melakukan kenaikan pangkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	16	22,5	15	21,1
Setuju	34	47,9	39	54,9
Sangat Setuju	21	29,6	17	23,9
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	4,0704		4,0282	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat pangkat yang lebih tinggi, sebanyak 34 responden (47.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.07. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat pangkat yang lebih tinggi sudah baik.
- b) Untuk item pegawai yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk melakukan kenaikan pangkat, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.02. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk melakukan kenaikan pangkat sudah baik

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima bonus sesuai dengan pangkatnya		Pegawai menerima bonus di setiap perayaan hari raya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	18	25,4	18	25,4
Setuju	40	56,3	37	52,1
Sangat Setuju	13	18,3	16	22,5
Total	71	100,0	71	100,0
<i>Mean</i>	3,9296		3,9718	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0. Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai menerima bonus sesuai dengan pangkatnya, sebanyak 40 responden (56.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 56.3. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai menerima bonus sesuai dengan pangkatnya sudah baik.
- b) Untuk item pegawai menerima bonus di setiap perayaan hari raya, sebanyak 37 responden (52.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.97. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai menerima bonus di setiap perayaan hari raya sudah baik

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Apresiasi dan Pengakuan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima pengakuan tentang penilaian kerjanya		Pegawai menerima apresiasi dan kompensasi dalam melaksanakan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	17	23,9	18	25,4
Setuju	36	50,7	41	57,7
Sangat Setuju	18	25,4	12	16,9
Total	71	100,0	71	100,0
<i>Mean</i>	4,0141		3,9155	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0. Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai menerima pengakuan tentang penilaian kerjanya, sebanyak 36 responden (50.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai menerima pengakuan tentang penilaian kerjanya sudah baik.
- b) Untuk item pegawai menerima apresiasi dan kompensasi dalam melaksanakan tugasnya, sebanyak 41 responden (57.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.91. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai menerima apresiasi dan kompensasi dalam melaksanakan tugasnya sudah baik

4. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya		Pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	5,6
Ragu-ragu	10	14,1	5	7,0
Setuju	43	60,6	43	60,6
Sangat Setuju	18	25,4	19	26,8
Total	71	100,0	71	100,0
Mean	4,1127		4,0845	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya, sebanyak 43 responden (60.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.11. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sudah baik.
- b) Untuk item pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya, sebanyak 43 responden (60.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.08. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya sudah baik

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Memperluas Pergaulan (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai senang bergaul dengan teman temannya		Pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya		Pegawai ingin mendapatkan relasi sebanyak-banyaknya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	-	-	3	4,2	4	5,6
Ragu-ragu	11	15,5	15	21,1	20	28,2

Setuju	43	60,6	37	52,1	34	47,9
Sangat Setuju	17	23,9	15	21,1	12	16,9
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	4,0845		3,8732		3,8077	

- a) Untuk item pegawai senang bergaul dengan teman temannya, sebanyak 43 responden (60.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.08. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai senang bergaul dengan teman temannya sudah baik.
- b) Untuk item pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya, sebanyak 37 responden (52.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.87. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya sudah baik
- c) Untuk item pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya, sebanyak 34 responden (47.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya sudah baik

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya		Pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada		Pegawai ingin meanmbah beberapa keahlian pada dirinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,4	1	1,4
Tidak Setuju	-	-	3	4,2	3	4,2
Ragu-ragu	16	22,5	8	11,3	9	12,7

Setuju	38	53,5	41	57,7	39	54,9
Sangat Setuju	17	23,9	18	25,4	19	26,8
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0
Mean	4,0141		4,0141		4,0141	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2020

- a) Untuk item pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya, sebanyak 38 responden (53.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya sudah baik.
- b) Untuk item pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada, sebanyak 41 responden (57.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada sudah baik.
- c) Untuk item pegawai ingin meanmbah beberapa keahlian pada dirinya, sebanyak 39 responden (54.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengenai pegawai ingin meanmbah beberapa keahlian pada dirinya sudah baik.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.19. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Disiplin Kerja (X1)	P1	,696	.300	Valid
		P2	,607		Valid
		P3	,409		Valid
		P4	,348		Valid
		P5	,483		Valid
		P6	,529		Valid
		P7	,470		Valid
		P8	,388		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 71$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.20. Uji Validitas Kepemimpinan

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Kepemimpinan (X2)	P1	,797	.300	Valid
		P2	,696		Valid
		P3	,638		Valid
		P4	,580		Valid
		P5	,629		Valid
		P6	,503		Valid
		P7	,797		Valid
		P8	,797		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 71$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pada variabel kepemimpinan (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid

Tabel 4.21. Uji Validitas Penghargaan

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Penghargaan (X3)	P1	,375	.300	Valid
		P2	,440		Valid
		P3	,381		Valid
		P4	,478		Valid
		P5	,528		Valid
		P6	,537		Valid
		P7	,487		Valid
		P8	,320		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 71$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel penghargaan (X3), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.22. Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
4	Motivasi Kerja (Y)	P1	,593	.300	Valid
		P2	,656		Valid
		P3	,427		Valid
		P4	,679		Valid
		P5	,446		Valid
		P6	,524		Valid
		P7	,755		Valid
		P8	,373		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 94$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23.
Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Tabel 4.23. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,783 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24.
Uji Reabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Tabel 4.24. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,894 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reabilitas Penghargaan

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,748 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel penghargaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26.
Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.26. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,827 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

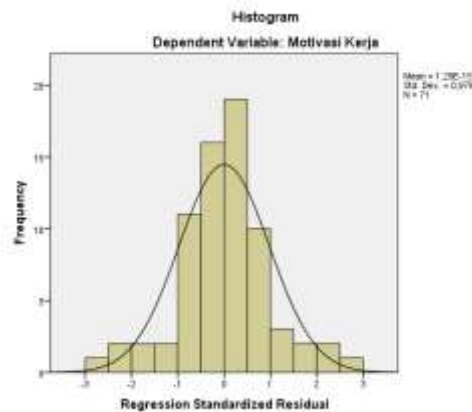
E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier

berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini.

1. Uji Normalitas Data

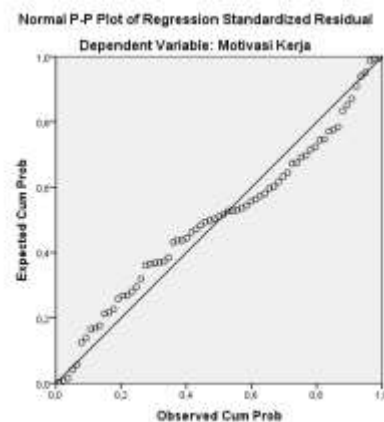
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.2 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja (X1), kepemimpinan (X2), penghargaan (X3) dan motivasi kerja (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel. 4.27.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,9295775
	Std. Deviation	3,00119287
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,060
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 4.13. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat

disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.28. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error					
1	(Constant)	,561	4,206	,133	,894		
	Displin Kerja	,464	,097	4,809	,000	,901	1,110
	Kepemimpinan	,412	,083	4,958	,000	,858	1,166
	Penghargaan	,126	,106	1,181	,242	,932	1,073

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.28 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

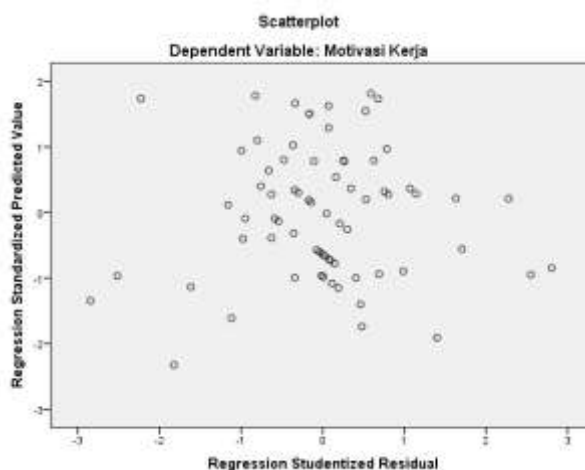
- 1) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,901 dan nilai VIF = 1,110
- 2) Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,858 dan nilai VIF = 1,166.
- 3) Variabel penghargaan (Y) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,932 dan nilai VIF = 1,073.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja,

kepemimpinan, dan penghargaan) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.29.
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,561	4,206	,133	,894		
	Displin Kerja	,464	,097	4,809	,000	,901	1,110
	Kepemimpinan	,412	,083	4,958	,000	,858	1,166
	Penghargaan	,126	,106	1,181	,242	,932	1,073

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = .561 + .464 X_1 + .412 X_2 + .126 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka motivasi kerja (y) adalah sebesar 0.561.
- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.464 atau 46.4%.

- 3) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja belian akan meningkat sebesar 0.412 atau 41.2%.
- 4) Jika terjadi peningkatan penghargaan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.126 atau 12.6%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan.

Tabel 4.30. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	,561	4,206	,133	,894		
	Displin Kerja	,464	,097	4,809	,000	,901	1,110
	Kepemimpinan	,412	,083	4,958	,000	,858	1,166
	Penghargaan	,126	,106	1,181	,242	,932	1,073

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 4.30 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4.809$ pada signifikan = 0.00.
- 2) Variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4.958$ pada signifikan = 0.00.
- 3) Variabel penghargaan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1.181$ pada signifikan = 0.242.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 71$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{\text{tabel}} = 1.666$ pada signifikan 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $4.809 > 1.666$ pada signifikan $0.0 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja gawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel kepemimpinan menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $4.958 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel penghargaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, $1.181 <$

1.666 pada signifikan $0.242 > 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya ditolak.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.31. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,501	3	210,167	25,878	,000 ^b
	Residual	544,147	67	8,122		
	Total	1174,648	70			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Displin Kerja, Kepemimpinan

Dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 25,878$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 71$ responden dimana $df(1) = n - k = 71 - 4 = 67$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.73$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $25,878 > 2.73$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan)

untuk menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.31. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,537	,516	2,84984

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Displin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,516 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 59.9% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan. Sedangkan sisanya $100\% - 51.6\% = 48.4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, hukuman, etos kerja dan lain-lain.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif maupun signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.809 > 1.666$ pada signifikan $0.0 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Robbins (2015) menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, dengan melihat hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika disiplin pada waktu jam kerja pegawai masih dibidang relatif rendah seperti menunda nunda pekerjaan yang dilakukan, sehingga perlu perbaikan untuk mampu meningkatkan motivasi didalam diri seseorang pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel kepemimpinan menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.958 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diteima.

Kartono (2011) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, yang dimana jika dilihat dari pemimpin belum mampu memotivasi bawahannya untuk menjadi bekerja lebih giat, dikarenakan belum tegasnya pemimpin yang ada instansi terkait.

3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel penghargaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi

kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1.181 < 1.666$ pada signifikan $0.242 > 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya ditolak.

Koencoro (2013:2) Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding terbalik dengan hasil penelitian ini, dengan apresiasi dan pengakuan sudah ada didalam instansi namun memang perlu ditingkatkan lagi, sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja. Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 25,878$ pada signifikan 0.000 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 71$ responden dimana $df(1) = n - k = 71 - 4 = 67$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.73$ pada signifikan 0.05 . Demikian maka variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $25,878 > 2.73$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Penulis menyimpulkan jika penelitian ini berbanding lurus dengan hasil penelitian sebelumnya, Umi Khasanah (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan jika variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan simultan terhadap motivasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.809 > 1.666$ pada signifikan $0.0 < 0.05$). Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil berbanding lurus dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Variabel kepemimpinan menunjukkan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitun} > t_{tabel}$, $4.958 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil berbanding lurus dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa penghargaan mempengaruhi positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Variabel penghargaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1.181 < 1.666$ pada signifikan $0.242 > 0.05$). Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan

dengan hasil berbanding terbalik dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

- 4) Berdasarkan hasil disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $25,878 > 2.73$ pada signifikan $0.00 < 0.05$) Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil berbanding lurus dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Saran

- 1) Disarankan untuk instansi terkait memberikan apresiasi kepada pegawai yang memenuhi peraturan selalu mengikuti seluruh aturan yang ada, baik dalam melaksanakan pekerjaannya serta diperlukan pengawasan pada pegawai yang tidak berada di dalam kantor sehingga mampu meminimalisir pegawai yang bolos bekerja.
- 2) Disarankan untuk instansi terkait memberikan ketegasan dalam memberikan amanah, sehingga para pegawai tidak mengulangi segala kesalahan yang pernah terjadi dan para pemimpin selalu memberikan motivasi serta lebih sering melakukan evaluasi hasil kerja yang dilakukan.
- 3) Disarankan untuk instansi terkait memberikan haruslah memberikan apresiasi dan penghargaan kepada para pegawai teladan dalam periode tertentu, bisa Triwulan, Caturwulan, Semester ataupun Tahunan dan selanjutnya disarankan juga bagi

instansi terkait untuk lebih memperhatikan pegawai yang bekerja dengan penuh semangat dan mengakui hasil kerjanya, sehingga mampu mendorong pegawai lain untuk melakukan hal yang sama.

- 4) Disarankan untuk instansi terkait memberikan haruslah menegatkan aturan dan norma yang ada dan selanjutnya disarankan juga bagi pemimpin terkait untuk lebih memperhatikan bawahannya yang bekerja dibawah pengawasannya dan mengakui hasil kerjanya, sehingga mampu mendorong pegawai lain untuk melakukan hal yang sama

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Edy, Sutrisno. 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. **Manajemen SDM. Edisi Revisi**, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. **Teknik Proyeksi Bisnis**. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. **Metode Penelitian**. USU Press. Medan
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono Kartini Dr. 2010. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kristanto, P. 2013. **Ekologi Industri**. Yogyakarta: Andi offset
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. **Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis**. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Rivai, Veithzal. 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik**, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek**, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rivai, Veithzal Dan Ella Sagala, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen 2015. **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, dkk. 2014. **Metode Penelitian**. Medan: USU Press.
- Sembiring, R. (2019). **Teori Dasar Ekonomi**. CV. Andalas Bintang Ghonim. Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)**, Alfabeta : Bandung.

Thoah, Miftah, 2010. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo, 2011. **Manajemen Kinerja**. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL:

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Lubis, AIF (2018). *Strategi Peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Kesejahteraan Melalui Teknologi Pemberdayaan Masyarakat*. *Int. J.Civ. Ind. Teknologi* , 9 (9), 1036-1046.

Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

Nasution, A. P. (2019). *Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai*. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.

- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) di Desa Pahlawan. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1836-1843
- Sembiring, R., & Faried, A. I. (2019). Productivity Analysis and Welfare of Salt Farmers in Tanoh Anoe Village, Bireun-Indonesia. IC2RSE2019, 290.
- Sembiring, R., & Faried, A. I. Community In The Bireun Regency fishing Village.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. JEpa, 3(1), 75-82
- Sembiring, R., (2019) Nasution, L. N., Faried, A. I., & Novalina, A. Determinant of Human Development Index (HDI) Towards Poverty in the Regency/City of North Sumatera Province (Case Study Medan, Binjai, Deli Serdang, Karo, and Pematang Siantar).
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Umi Khasanah, 2016. **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)**.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

INTERNET :

- Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend, 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. http://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=2864

- Arif Triyanto, 2014. **Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen.** <https://www.neliti.com/id/publications/116413/pengaruh-kompetensi-dan-penghargaan-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-pt-kai-di-s>
- Dede Rezky Nurleli, 2017. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Hotel Guntur Bandung.** <http://repository.unpas.ac.id/30932/>
- I Ketut R Sudiarditha, Agus Supriyanto & Mardi Mardi, 2017. *The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company.* <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/854>
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. **Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.** <http://administrasibisnis.studentjournal.lub.ac.id/index.php/jab/article/view/236>
- Rezkiawan Tantawi, Armanu & Sudjatno, 2016. *The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools.* <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/967>
- Sumardianti, 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.** <http://eprints.unm.ac.id/4301/1/SKRIPSI%20SUMARDIANTI.pdf>