

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata Satu (S1) Administrasi Negara pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

IRNAWANTI

NIM : 11970520357

ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IRNAWANTI
 Nim : 11970520451
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kereja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc.Sc
 NIK. 130 717 108

Mengetahui

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. H. Mahyarni, SE., MM
 NIP. 19780826 199903 2 001

Dr. Khairunyah Purba, S.Sos. M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Irnawanti
 NIM : 11970520357
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : Jum'at, 16 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua penguji
Asnuti Meflinda, S.E., M.M
 NIP.19720513200701 2 018

Penguji I
Mashuri, MA
 NIP.19770721201411 1 002

Penguji II
Afrinaldi Rustam, S.IP., M.Si
 NIK.19740420201411 1 001

Sekretaris
Vina Museliza, SE., M.Si
 NIK. 130 712 073

- Hak Cipta Milik UIN Suska Riau / State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IRNAWANTI
 NIM : 11970520357
 Tempat/Tgl. Lahir : B. Sari, 03 Maret 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Ilmu Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
 Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan
 Perindustrian Kota Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Juni 2023
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970520357

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru

Irnowanti (2023)

11970520357

Dibawah Bimbingan

Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.sos., M.Soc. Sc

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan hasil yang maksimal. Kualitas kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak variabel termasuk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Suatu organisasi tidak hanya mencari pegawai yang mampu, kompeten, dan pekerja keras, tetapi yang lebih penting adalah mereka juga memiliki semangat kerja yang kuat dan dorongan untuk mendapat hasil kerja sebaik mungkin.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru sebanyak 135 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS V.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kualitas kerja pegawai dimana variabel Disiplin Kerja ($t = 2.614$ dan $\rho < 0,05$) lebih kuat memberi pengaruh terhadap kualitas kerja dibandingkan Motivasi Kerja ($t = 2.333$ dan $\rho < 0,05$). Adapun persentase pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 18,8% sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE QUALITY OF EMPLOYED WORK AT THE SERVICE OF TRADE AND INDUSTRY IN PEKANBARU CITY

ABSTRACT

The success of an organization depends on the quality of work of employees to carry out their duties with maximum results. The quality of work of an organization is influenced by many variables including Work Motivation and Work Discipline. An organization is not only looking for capable, competent, and hardworking employees, but more importantly they also have a strong morale and drive to get the best possible results. . This study aims to determine how much Work Motivation and Work Discipline affect the Quality of Work of employees at the Pekanbaru City Trade and Industry Office. The type of research used is descriptive quantitative. The population in this study is all employees of the Pekanbaru City Trade and Industry Office as many as 135 people. The sample used in this study was 54 people. The technical data analysis in this study is multiple linear regression using SPSS V.25. The results showed that there was a significant influence of Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) variables on employee work quality where Work Discipline variables ($t = 2.614$ and $p < 0.05$) had a stronger influence on work quality than Work Motivation ($t = 2.333$ and $p < 0.05$). The percentage of influence of the two variables was 18.8% while the remaining 81.2% was influenced by other variables that were not used in this study.

Keywords : *Work Motivation, Work Discipline, Work Quality*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru”**. Shalawat beserta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada nabi besar Muhammad Salallahu alaihi wassalam yang membawa umatnya dari masa yang kelim menuju masa yang cerah dengan cahaya iman dan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa kepada kedua orang tua, Ayah (Alm) Bapak Junaidi dan Ibu Ratna, terimakasih telah merawat dan membimbing serta selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil dan selalu mendoakan adinda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Dan juga untuk kedua Saudari saya yaitu kakak saya yang bernama Rita Agustiani S.Pt dan adik saya Ilmilia Putri. Untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua dan kedua saudari adinda yang sangat adinda sayangi.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terimakasih kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si, selaku Kepala Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Mashuri, M.A, Sekretaris Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc, Sc, selaku Dosen pembimbing yang banyak memberikan kritik dan sarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Bapak Muammar Alkadafi, S.Sos., M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis mulai dari awal masuk jurusan Administrasi Negara
7. Seluruh dosen, karyawan dan civitas akademika fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu penulis dalam mengikuti aktivitas perkuliahan.
8. Keluarga besar Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru
9. Teman teman Administrasi Negara angkatan 2019 pada umumnya serta teman-teman kelas F yang telah kebersamai selama kuliah.
10. Sahabat saya Wafiratul Husna dan Nur Insan Mendrofa yang telah kebersamai saya suka dan duka dalam menyelesaikan perkuliahan.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh.

Pekanbaru, Januari 2023

IRNAWANTI
NIM. 11970520357



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kualitas Kerja.....	15
2.1.1 Strategi Meningkatkan Kualias Kerja	16
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja.....	17
2.1.3. Indikator Kualitas Kerja	18
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.2.1 Bentuk Motivasi Kerja	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja	21
2.2.4 Proses Motivasi Kerja	22
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja	23
2.2.6 Tindakan Motivasi Kerja.....	24
2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja	24
2.3 Disiplin Kerja.....	25
2.3.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	26
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	26
2.3.3 Manfaat Disiplin Kerja.....	27
2.3.4 Indikator disiplin kerja	27
2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai	28
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Defenisi Konsep.....	34
2.6 Konsep Operasional	35
2.7 Karangka Pemikiran	37
2.8 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	39



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Sumber Data.....	41
3.6 Pengukuran Variabel.....	42
3.7 Uji Kualitas Data	42
3.8 Uji Normalitas data	43
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.10 Uji Hipotesis.....	44

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru.....	46
4.2 Letak geografis Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru.....	47
4.3 Visi dan Misi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru	47
4.4 Struktur Organisasi	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	49
5.2 Uji Deskriptif Variabel Penelitian	53
5.3 Uji Kualitas Data	59
5.4 Uji Normalitas.....	62
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	65
5.6 Uji Hipotesis.....	66

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 2	Jumlah Pejabat Struktural Berdasarkan Golongan Dan Pendidikan	6
Tabel 2 1	Konsep Operasional.....	36
Tabel 3 1	Key Instrumen	41
Tabel 3 2	Klasifikasi Alat Ukur.....	42
Tabel 5 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 5 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 5 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 5 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 5 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	52
Tabel 5 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	52
Tabel 5 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Struktural	53
Tabel 5 8	Deskripsi Variabel X1 (Motivasi Kerja)	54
Tabel 5 9	Deskripsi Variabel X2 (Disiplin Kerja).....	56
Tabel 5 10	Deskripsi Variabel Y (Kualitas Kerja)	58
Tabel 5 11	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	60
Tabel 5 12	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	61
Tabel 5 13	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	61
Tabel 5 14	Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 5 15	Uji Normalitas	63
Tabel 5 16	Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 5 17	Uji Parsial (Uji t)	66
Tabel 5 18	Uji Simultan (Uji F)	68

- Hak Cipta dilindungi undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Karangka Pemikiran.....	37
Gambar 4 1 Struktur Organisasi	48



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja untuk melaksanakan tugasnya dengan standar yang tinggi. Kualitas kerja suatu organisasi tergantung pada kualitas kerja pegawainya. Dengan setiap pegawai berfungsi sebagai kunci untuk menjalankan bisnis apapun. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari setiap kegiatan organisasi, baik buruknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi sangat penting dalam pencapaian potensi organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik itu untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi tidak hanya mencari pegawai yang mampu, kompeten, dan pekerja keras, tetapi yang lebih penting adalah mereka juga memiliki semangat kerja yang kuat dan dorongan untuk mendapat hasil kerja sebaik mungkin. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan terampil juga mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan juga semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. seorang pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan harapan organisasi kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi yang menyebabkan kinerjanya berbeda dari harapan.

Kualitas Kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di instansi. Keadaan inilah yang menjadi pertimbangan seorang atasan dalam memberikan penilaian. Indikator utama kualitas kerja adalah ketika seorang pegawai dapat mengidentifikasi tingkat SDM mereka saat menjalankan tugas dengan memberikan kontribusi yang paling efektif kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi Kerja akan menimbulkan dorongan bagi seorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong pekerja untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa agar suatu tujuan dapat tercapai. Kualitas kerja pegawai erat kaitannya dengan masalah bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana menerapkan sistem penghargaan, agar pegawai dapat dan mau bekerja secara maksimal serta dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai akan mendorong pegawai tersebut untuk bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan setiap masalah yang muncul dengan tujuan mencapai hasil yang baik. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaan kerjanya sehingga memberikan kualitas kerja yang baik.

Seorang pemimpin juga memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi. Faktor internal adalah pemberian tanggungjawab kepada seluruh bawahan dan pemberian beberapa tantangan untuk setiap tugas yang diberikan. Faktor eksternal adalah penyediaan fasilitas seperti ruang pertemuan, Wi-fi, dan beberapa persediaan.

Disiplin dalam bekerja sangat penting bagi pegawai. Kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada pegawai. Rendahnya disiplin kerja pegawai akan mengakibatkan buruknya mutu sebuah organisasi. disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kualitas kerja instansi yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses kerja atau hasil kerja dari pegawai tersebut. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Seorang pegawai yang mempunyai kualitas kerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sikap tersebut misalnya disiplin, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggungjawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Kualitas kerja terjadi ketika seorang pejabat pemerintah mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusianya dengan melakukan proses kerja, memberikan kontribusi yang sebaik mungkin bagi instansi tempatnya bekerja.

Pentingnya kualitas kerja pegawai dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan sebuah organisasi, maka menjaga dan mengupayakan agar pegawai memiliki kualitas kerja yang tinggi mutlak diperlukan. Dalam menciptakan kualitas kerja pegawai yang optimal, maka diperlukan adanya motivasi kerja pegawai yang optimal dan disiplin kerja yang baik. Hal ini akan meningkatkan kualitas kerja, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik dan dengan adanya disiplin kerja akan membuat pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik.

Visi Kota Pekanbaru yang telah diperdakan adalah “Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan serta Pusat Kebudayaan Melayu Menuju Masyarakat Sejahtera yang berlandaskan Iman dan Taqwa”. Bertitik tolak dari visi kota pekanbaru kemudian walikota dan wakil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

walikota pekanbaru periode 2017-2022 menetapkan visi “Terwujudnya Pekanbaru sebagai Smart City yang Madani”. Adapun Misi Walikota Pekanbaru yaitu:

- 1) Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertaqwa, berkualitas dan berdaya saing tinggi
- 2) Mewujudkan pembangunan masyarakat madani dalam lingkup masyarakat berbudaya melayu
- 3) Mewujudkan pekanbaru kota cerdas dan penyediaan infrastruktur yang memadai (sesuai dengan RPJP tahap ke-3)
- 4) Mewujudkan pembangunan ekonomi berbasis ekonomi kerakyatan dan ekonomi padat modal, pada tiga sektor unggulannya yaitu jasa, perdagangan dan industri (olahan dan MICF)
- 5) Mewujudkan lingkungan perkotaan yang layak huni (Liveable City) dan ramah lingkungan (Green City).

Adapun Misi yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru adalah misi yang ke-4, yaitu Mewujudkan pembangunan ekonomi berbasis ekonomi kerakyatan dan ekonomi padat modal, pada tiga sektor unggulannya yaitu jasa, perdagangan dan industri (olahan dan MICF) . Mewujudkan visi dan misi walikota dan wakil walikota maka dinas perdagangan dan perindustrian kota pekanbaru menyandang tugas dan fungsi membantu walikota dalam sektor perdagangan dan perindustrian.

Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru mempunyai tugas dibidang perdagangan dan perindustrian. Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru berfungsi sebagai:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang perdagangan dan bidang perindustrian sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang perdagangan dan bidang perindustrian
3. Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang perdagangan dan bidang perindustrian
4. Pembinaan unit pelaksanaan teknis dinas dalam lingkup tugasnya
5. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan bidang perdagangan dan bidang perindustrian.

Tabel 1 1Jumlah Pejabat Struktural Berdasarkan Golongan Dan Pendidikan Tahun 2022

N O	Jabatan	Gol				Pendidikan					
		IV	III	II	I	S2	S1	D3	SM A	SM P	SD
1.	Kepala Dinas	1					1				
2.	Sekretaris	1					1				
3.	Kabid	3	1			1	3				
4.	Kasubbag		7				5	1	1		
5.	Kasi	1	17			2	12		4		
6.	Fungsional Penyuluh	2	2			1	1	1	1		
7.	Fungsional Penerima Dan Pengamat Tera	1	10	2					13		
8.	Fungsional Umum	2	28	25	3	4	18		27	1	8
	Total	11	65	27	3	8	41	2	46	1	8

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian kota Pekanbaru Tahun 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel jumlah pejabat berdasarkan jabatan dan pendidikan diatas menggambarkan bahwa pendidikan berepengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, berdasarkan jurnal yang peneliti baca yang di tulis oleh Khaerana dan Olfiyandari ditahun 2018 yaitu tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur”. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu.

Program Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian kota Pekanbaru yaitu:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran menengah. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; penyediaan jasa surat menyurat, menyediakan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik, penyediaan jasa kebersihan kantor, penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja, penyediaan alat tulis kantor, penyediaan barang cetakan dan penggandaan, penyediaan komponen dan instalasi listrik atau penerangan kantor, penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan, penyediaan makanan dan minuman, rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; pengadaan kendaraan dinas/operasional, pengadaan perlengkapan gedung kantor, pengadaan mebeleur, pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor, rehabilitas sedang/berat gedung kantor
3. Program peningkatan disiplin aparatur. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya



4. Program peningkatan kapasitas aparatur. Kegiatan yang dilakukan yaitu bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan
5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; penyusunan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), penyusunan laporan keuangan semesteran, dan penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
6. Program perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; peningkatan pengawasan peredaran barang dan jasa, operasional dan pengembangan UPT (Unit Pelaksana Teknis) kemetrologi pelaksana daerah, peningkatan pengawasan metrologi, sosialisasi peningkatan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan, peningkatan pengawasan industri dan peningkatan pengawasan tertib niaga.
7. Program peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; penyempurnaan peningkatan peraturan, kebijakan, dan pelaksanaan operasional, kemudahan perizinan pengembangan usaha, pengembangan pasar dan distribusi barang/produk, pengembangan kelembagaan kerjasama kemitraan, peningkatan sistem dan jaringan informasi perdagangan.
8. Program pembinaan pedagang kaki lima dan asongan. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; monitoring, evaluasi dan pelaporan, penataan dan pemberdayaan pedagang kaki lima.
9. Program pengembangan kinerja pengelolaan persampahan. Adapun program yang dilakukan yaitu penyediaan sarana dan prasarana pengelolaan persampahan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



10. Program pembinaan dan penataan pedagang pasar. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; identifikasi dan ekstensifikasi pungutan retribusi pasar, pembinaan sarana dan prasarana, keamanan, dan kebersihan pasar, manajemen pengelolaan dan pengembangan pasar rakyat.
11. Program pembangunan sarana dan prasarana ekonomi. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; pemeliharaan dan perbaikan sarana pasar, pembuatan sarana dan prasarana pasar
12. Program pembangunan industri kecil dan menengah. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; pembinaan bagi industri kecil yang menengah terhadap pemanfaatan sumber daya, pembinaan industri kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan kluster industri, pemberian kemudahan izin usaha industri kecil dan menengah, kerjasama kemitraan industri kecil, menengah dengan swasta, pendampingan dan pengembangan usaha IKM
13. Program peningkatan kemampuan teknologi industri. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; pembinaan kemampuan teknologi industri dan perluasan penerapan SNI untuk mendorong daya saing industri manufaktur
14. Program penataan struktur industri. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu penyediaan sarana dan prasarana kluster industri
15. Program pengembangan sentra-sentra industri potensial adapun kegiatan yang dilakukan yaitu; penyediaan sarana informasi yang dapat diakses masyarakat, pembangunan sentra IKM dan pembinaan industri kerajinan potensial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun jenis perizinan yang diselenggarakan dengan pola pelayanan seperti: Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Surat perjanjian pemakaian Kios/Los, Izin Sub Penyalur LPG 3 kg, Izin Usaha Industri (IUI).

Kualitas kerja dipengaruhi oleh sejauh mana tingginya motivasi pegawai dalam bekerja dan tingkat disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kualitas kerjanya. Namun semakin rendah motivasi dan disiplin kerja pegawai maka kualitas kerja pegawai menjadi rendah.

Pada tanggal 14 Desember peneliti melakukan Observasi ke Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru, dari hasil observasi peneliti melihat pelayanan pada kantor kurang efektif, dikarenakan pegawai yang bertugas dibidang pelayanan tersebut tidak ada ditempat pada saat jam kerja. Selanjutnya Peneliti melakukan Wawancara terhadap salah satu pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru yaitu Ibu Syarifa Nurlia Hafizah berdasarkan arahan dari Bapak SUB Bagian Umum, pada Selasa, 27 Desember 2022. Yang mengatakan bahwa “Dari program kerja yang sudah di paparkan diatas, setiap akhir tahunnya itu pasti sudah dilaksanakan sepenuhnya, karena sudah menjadi target DPP Kota Pekanbaru”. Namun dalam menjalankan program kerja tersebut DPP Kota Pekanbaru menemui berbagai permasalahan yang dihadapi yaitu; keterbatasan kualitas dan kuantitas SDM yang memiliki kompetensi, kurangnya regulasi daerah (PERDA, PERWAKO) urusan perdagangan dan perindustrian, belum maksimalnya monitoring dan evaluasi urusan perdagangan dan perindustrian, belum optimalnya kerjasama dengan kementerian terkait, BUMN, antar daerah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dalam provinsi dan antar daerah luar provinsi serta pihak swasta dalam urusan perdagangan dan perindustrian, penggunaan aplikasi berbasis IT belum optimal, belum tersedianya database urusan perdagangan dan perindustrian yang valid, belum optimalnya produk unggulan yang merupan ikon Kota Pekanbaru, belum tersusunnya Rencana Induk Pengembangan Industri Kota (RPIK), rendahnya daya saing produk (bahan baku, kualitas, biaya produksi, kemasan, design, diverifikasi produk), belum semua jenis industri mempunyai sentra, belum memadainya infrastruktur penunjang disektor perdagangan dan perindustrian, kurangnya kesadaran kepatuhan pelaku usaha terhadap regulasi yang mengatur tentang perdagangan dan perindustrian terutama yang menyangkut perizinan dan kewajiban yang harus mereka lakukan.

Dari uraian latar belakang dan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru ”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru?
3. Apakah Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru?



1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru
2. Bagi Pihak Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis
3. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti
4. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang serupa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.5 Sistematika penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika penulisan sehingga memudahkan dalam memahami isi penelitian. Adapun sistematika dalam penulisan ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Dan Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Defenisi Konsep, Konsep Operasional, Karangka Pemikiran dan Hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Jenis Penelitian, Lokasi Dan Waktu Penelitian, Populasi Dan Sempel, Teknik Pengumpulan Data, Sumber Data, Pengukuran Variabel, Uji Kualitas Data, Uji Normalitas Data, Analisis Regresi Linier Berganda, Dan Uji Hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian secara garis besar yang diperlukan untuk pengetahuan umum serta menjelaskan tentang sejarah singkat objek penelitian, visi dan misi objek penelitian dan struktur organisasi objek penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang sudah dilakukan

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan saran yang relevan untuk penelitian berikutnya





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Kerja

Lupiyadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Sementara menurut Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang di capai secara efektif dan efisien.

Kualitas kerja adalah keadaan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual (Hao, 2013:3).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai adalah pemenuhan tugas pegawai yang terkait dengan cara kerja yang ada dan pencapaian tujuan dalam organisasi dimana dia bekerja, meningkatkan kualitas pekerjaan jasa pelayanan publik mendapat prioritas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.1.1 Strategi Meningkatkan Kualitas Kerja

Rivai dalam bukunya edisi ketiga manajemen SDM, ada beberapa strategi dalam meningkatkan kualitas kerja adalah:

1. Memantau tingkat keselamatan dan kesehatan kerja

Mewajibkan sebuah organisasi untuk menyimpan catatan insiden-insiden kecelakaan dan kasus penyakit yang terjadi dalam suatu organisasi seperti:

- a. Tingkat insiden, menggambarkan jumlah kecelakaan dan penyakit dalam satu tahun
- b. Tingkat frekuensi, mencerminkan jumlah kecelakaan dan penyakit setiap satu juta jam kerja, bukan dalam setahun seperti dalam tingkat insiden
- c. Tingkat kegawatan, menggambarkan jam kerja yang hilang karena kecelakaan atau penyakit
- d. Mengendalikan kecelakaan, cara terbaik untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan keselamatan kerja barangkali adalah dengan merancang lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga kecelakaan tidak terjadi
- e. Ergonomis, membuat pekerjaan itu sendiri lebih nyaman dan tidak terlalu melelahkan
- f. Divisi keselamatan kerja, strategis lain dalam rangka mencegah kecelakaan adalah dengan meningkatkan divisi-divisi keselamatan kerja
- g. Pengubahan tingkah laku, mendorong dilaksanakannya kebiasaan kerja yang dapat menjadi strategi yang sangat berhasil

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Mengurangi timbulnya penyakit, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih memakan biaya dan berbahaya bagi perusahaan dan para pekerja dibandingkan dengan kecelakaan kerja

2. Mengendalikan stres dan kelelahan kerja

Program ini disediakan untuk staf pengawasan, profesional dan pegawai, dengan tujuan memperkenalkan bahan-bahan, keahlian informasi, dan defenisi peran pengawasan dan manajemen. Titik beratnya adalah pada penyediaan informasi yang konkret untuk mengurangi ambiguitas yang berkaitan dengan pergantian peran pekerjaan yang berlangsung dengan cepat.

3. Mengembangkan kebijakan-kebijakan kesehatan kerja

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan meningkatnya tanggung jawab, semakin banyak organisasi mengembangkan pernyataan-pernyataan kebijakan yang menyangkut bahaya pekerjaan. Pernyataan ini berkembang dari suatu kepedulian bahwa organisasi harus produktif menangani masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

4. Menciptakan program-program kebugaran

Organisasi semakin memusatkan perhatian kepada usaha-usaha untuk menjaga agar para pekerja tetap sehat daripada menolong mereka dari sakitnya.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Dessler (2010) mengatakan bahwa kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang menunjukkan, seperti:

- a. Menyelesaikan tugas tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani tanggungjawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

2.1.3. Indikator Kualitas Kerja

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:95) yaitu;

1. Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
2. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.
4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.



2.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Siagian (2008), adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan 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.

Pengertian motivasi menurut Sutrisno (2011) ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Afandi (2018) Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keihlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya perilaku seseorang kearah suatu tujuan tertentu agar memiliki kemauan untuk bertindak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.2.1 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia (2003:359) membedakan 2 bentuk Motivasi Kerja yaitu:

1. Motivasi Intrinsik, motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mewujudkan dirinya secara maksimal.
2. Motivasi ekstrinsik, motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja. Dilingkungan suatu organisasi terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi intrinsik. Kondisi ini terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran diri dalam diri pekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, Yaitu:

1. Kebutuhan Hidup, kebutuhan untuk mempengaruhi hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan Harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja, kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan dapat dikerjakan sesuai standar yang benar dalam suatu skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan lebih senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau individu yang bersangkutan dan tidak akan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memerlukan terlalu banyak pengawasan. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang cukup bagus di semua bidang.

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja menurut hasibuan (2019) yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- g) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawabkaryawan terhadap tugas-tugasnya

2.2.4 Proses Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk mencapainya. Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan mereka memahami bahwa untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya.

Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan suatu usaha dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan untuk mencapainya. Apabila usaha tersebut berhasil (tujuan dapat tercapai), maka kebutuhan akan menjadi kurang kuat dan motivasi seorangpun akan berkurang. Kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya motivasi yang ada didalam diri seseorang.



2.2.5

Indikator Motivasi Kerja

Berikut ialah sejumlah indikator motivasi menurut Abraham Maslow :

1. Niat Bekerja, merupakan ibadah, mendapat ridha Allah dan mencukupi kebutuhan.
2. Keperluan Fisiologis, merupakan kebutuhan makan, kebutuhan minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual
3. Kebutuhan rasa aman, merupakan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan, dan lingkungan hidup
4. Kebutuhan untuk merasa memiliki, merupakan keinginan seseorang untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan penyesuaian
5. Kebutuhan akan harga diri, merupakan kebutuhan akan dihormati dan dihargai
6. Keperluan aktualisasi diri, merupakan kenali diri, memanfaatkan potensi diri, berani menerima tantangan

Sedangkan menurut P. Siagian (2008:138) terdapat 8 Indikator Motivasi yaitu:

- 1) Daya Pendorong, adalah semacam naluri yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan
- 2) Kemauan, yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan)
- 3) Kerelaan, yaitu suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tanpa merasa adanya keterpaksaan
- 4) Membentuk keterampilan, yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan pola-pola tingkahlaku yang kompleks dan tersusun sesuai keadaan untuk mencapai hasil tertentu



- 6) Membentuk keahlian, yaitu proses pembentukan dan mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu
- 6) Tanggung jawab, sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu
- 7) Kewajiban, yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang diberikan kepadanya
- 8) Tujuan, yaitu tentang keadaan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuannya.

2.2.6 Tindakan Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014:324) mengatakan tindakan memotivasi dari perseorangan, hingga pimpinan entitas harus menimbulkan kondisi dimana pegawai mampu memotivasi diri. Terdapat sejumlah perlakuan yang dapat dikelompokkan ke 3 golongan, yaitu:

- a. *Energize* (memberi daya) ialah perilaku pimpinan saat memberikan gambaran
- b. *Encourage* (mendorong) ialah aktifis pimpinan guna mendukung fase motivasi lewat coaching, pelatihan juga pengakuan
- c. *Eshort* (mendesak) ialah cara pimpinan membuat pengalaman berdasar upaya juga inisiatif yang merangsang motivasi untuk terus meningkat.

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Motivasi Kerja adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebelumnya (Siagian,2008). Dampak buruk dari kurangnya motivasi kerja adalah dapat mengurangi kualitas kerja dalam sebuah organisasi. hal ini dapat meningkatkan keluhan dalam bekerja, pegawai yang malas bekerja .

Motivasi kerja berpengaruh besar bagi atasan karena motivasi kerja merupakan sumber penggerak bagi para pegawai. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja, motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja pegawai akan baik dan pegawai dapat menjalankan kewajibannya atau tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi.

Menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah ketaatan terhadap pelaksanaan peraturan kerja yang ditetapkan atau diwajibkan oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan



pekerjaannya dengan baik, termasuk menahan diri dari perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

2.3.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Ilahi (2017) ada dua yaitu:

Self Imposed Dicipline (disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri dari kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam organisasi, yang artinya jika kepuasan kerja pegawai tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah, kesadaran pegawai itu sendiri menjadi tugas dan kewajibannya

Comand Dicipline (disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan didalam organisasi. tetapi disiplin tersebut adalah disiplin yang berupa paksaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai, agar tidak dikenakan sanksi.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah memnuhi beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu
- c. Dapat menggunakan dan memelihara barang dan jasa organisasi dengan baik
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan.

2.3.3 Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggungjawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.3.4 Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan menyebutkan indikator disiplin kerja, yakni:

1. Taat terhadap aturan waktu. Berupa jam istirahat, pulang serta masuk
2. Taat terhadap aturan instansi. Berupa tingkah laku, sopan santun dan cara berpakaian
3. Taat terhadap aturan perilaku di instansi. Berupa keselarasan pekerjaan dengan kompetensi, serta bertingkah laku
4. Tingkat absensi, berupa kehadiran



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja, kehadiran pegawai ditempat kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan akan melakukan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi
3. Ketaatan pada standar kerja, pegawai memiliki disiplin kerja apabila menyelesaikan tugas yang diberikannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai harus selalu berhati-hati dan penuh perhitungan juga ketelitian dalam bekerja.
5. Bekerja etis, pegawai harus memiliki sikap sopan kepada sesama dan tidak melakukan hal yang tidak pantas

2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Ramon, 2019).

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas kerja. Tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai tidak akan berarti apabila pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya.



Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja, dengan adanya disiplin kerja maka kualitas kerja dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan disiplin kerja pegawai yang baik maka kualitas kerja akan meningkat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak penelitian terdahulu berkaitan dengan kualitas kerja pegawai, berikut ini penulis akan menjelaskan beberapa hasil pembacaan penelusuran jurnal tentang kualitas kerja pegawai. Ditahun 2017 ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kualitas kerja, pertama yang dilakukan oleh Nurhayati Y. Usman tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan kuisioner, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Disiplin Kerja terletak pada kriteria yang baik, kualitas kerja pegawai terletak pada kriteria yang baik, dan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kualitas kerja pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Selanjutnya Moh. Mukhsin juga melakukan penelitian di tahun yang sama yaitu tentang “Peran Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Smp Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas-Serang”. Terhadap semua anggota populasi atau pegawai SMP Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas, yang berjumlah 21 pegawai yang digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kualitas kerja pegawai artinya jika pelatihan dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ditahun 2018 penulis juga menemukan Jurnal Penelitian tentang Kualitas Kerja yang dilakukan Oleh Abdul Wahab Podungge tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango”. Terhadap Sampel penelitian sebanyak 25 orang. Hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khaerana dan Olfiyandari ditahun yang sama yaitu tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur”. Dengan Sampel penelitian sebanyak 25 orang. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Selanjutnya ditahun yang sama penelitian yang dilakukan oleh Kornelius Tumanan dan Usman Pakasi tentang “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua”, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua dengan sampel sebanyak 150 orang responden. Hasil analisis membuktikan bahwa kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 3,100, Kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 3,977, kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan koefisien sebesar 4,436 dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koefisien sebesar 0,260 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja berperan secara signifikan sebagai variabel mediasi antara kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Di tahun 2019 ternyata juga ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kualitas kerja, berdasarkan pembacaan penelusuran jurnal oleh penulis, pertama penelitian yang dilakukan oleh Isyana Emita dan Kurniawan Prambudi Utomo melakukan penelitian tentang “Reward Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai”. Dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 90 pegawai. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat reward pegawai mampu mendorong berprestasi dengan nilai positif sebesar 62%, sedangkan punishment pegawai cenderung dihindari walaupun bernilai positif sebesar 0.6%. Muhammad Iqbal, Haeruddin Syarifuddin, Saifullah juga melakukan penelitian di tahun yang sama yaitu tentang “Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang” Populasi dalam penelitian ini adalah 1453 dan sampel 94. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa kategori Profesionalisme Kerja Aparat di Kantor Desa Bulu Wattang sebesar 36,7% dengan kriteria “Kurang Setuju”, kemudian kategori Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang sebesar 37,2% kriteria “Kurang Setuju” dan kategori Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riangan Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 28,1% kriteria “Kurang Setuju”. Selanjutnya di tahun yang sama Nabila Junita Alisyah, Renny Sri Purwanti dan Iyus Yustini juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individual Dan Faktor Psikologis Terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada RSUD Kabupaten Ciamis)”. Hasil penelitian bahwa : Karakteristik individual pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik. Faktor psikologis pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik. Kualitas kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Dewi Maharani juga melakukan penelitian ditahun yang sama yaitu tentang “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka” sampel yang digunakan berjumlah 15 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka dan Manajemen SDM dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

Ditahun 2020 penulis juga menemukan penelitian yang berkaitan dengan kualitas kerja yaitu pertama penelitian yang dilakukan oleh Muh. Irfan, Rajindra dan Sarifuddin. T tentang “Analisis Pengelolaan Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sigi”. Terhadap 71 responden. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: secara parsial fasilitas kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai sebesar 21,8%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yogi Supriatna, M. Azis Firdaus, Rachmatulaily Tinakartika Rinda, tentang ” Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja” dengan jumlah populasi sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas kerja.

Pada tahun 2021 penulis membaca jurnal penelitian yang ditulis oleh Dedi Busro, Nisa Ulul Mafra dan Rismansyah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang”. Terhadap 31 Orang pegawai yang bekerja di Kantor Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli. Dari hasil analisis didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja memang benar adanya pengaruh yang kuat. Ditahun yang sama Mahendra, Jauhar Arifin dan Yuzaa Noor melakukan penelitian tentang “Analisis Pembinaan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong”. Hasil penelitian ini menunjukkan camat sudah berperan baik dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya dalam pembinaan disiplin di kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong.

Di tahun 2022 Nidyawati melakukan penelitian tentang “Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat”. Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Sikap Dan Keterampilan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap Kualitas Kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wahidah Rokhis Salafiah tentang ”, sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, kemampuan berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai dan pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

2.5 Defenisi Konsep

Defenisi konseptual menurut Singarimbun dan Effendi (2001:121) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut dilapangan. Adapun konsep yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja pegawai adalah pemenuhan tugas pegawai yang terkait dengan cara kerja yang ada dan pencapaian tujuan dalam organisasi dimana dia bekerja, meningkatkan kualitas pekerjaan jasa pelayanan publik mendapat prioritas

- b. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya perilaku seseorang kearah suatu tujuan tertentu agar memiliki kemauan untuk bertindak.

- c. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah ketaatan terhadap pelaksanaan peraturan kerja yang ditetapkan atau diwajibkan oleh organisasi agar pegawai dapat melaksanakan



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya dengan baik, termasuk menahan diri dari perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

2.6 Konsep Operasional

Operasional adalah konsep yang bersifat abstrak dan dapat menjadi pedoman dalam melakukan kegiatan penelitian guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini dikemukakan ada tiga variabel yang akan diteliti yaitu:

1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau simbol variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono, 2015:39). Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas didalam pola hubungan. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:69) . Dalam penelitian ini variabel terikat adalah:

Y = Kualitas Kerja.

Tabel 2.1 Konsep Operasional

NO	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Penelitian
1.	Kualitas Kerja (Y) (Hasibuan)	1. Potensi diri	a. Kemampuan Kerja b. Kekuatan Kerja	Skala Likert
		2. Hasil Kerja	a. Produktivitas Organisasi b. Kualitas Kerja c. Kuantitas Kerja.	
		3. Proses Kerja	a. Kemampuan Membuat Perencanaan b. Kreatifitas c. Mengevaluasi Tindakan Kerja d. Melakukan Perbaikan	
		4. Antusiasme	a. Kehadiran b. Pelaksanaan Tugas c. Motivasi Kerja d. Komitmen Kerja	
2.	Motivasi Kerja (X1) (Abraham Maslow)	1. Niat Bekerja	a. Ibadah d. Mendapat Ridha Allah c. Mencukupi kebutuhan	Skala Likert
		2. Kebutuhan Fisiologis	a. Kebutuhan Makan b. Kebutuhan Minum c. Perlindungan Fisik d. Bernafas dan Seksual	
		3. Kebutuhan Rasa Aman	a. Perlindungan dari Ancaman, Bahaya, Pertentangan b. Lingkungan Hidup	
		4. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki	a. Diterima oleh Kelompok b. Berinteraksi c. Penyesuaian	
		5. Kebutuhan akan Harga diri	a. Dihormati b. Dihargai	
		6. Keperluan Aktualisasi Diri	a. Kenali diri b. Memanfaatkan Potensi Diri c. Berani Menerima Tantangan.	
3.	Disiplin Kerja (X2) (Hasibuan)	1. Taat terhadap aturan waktu.	a. Jam Istirahat b. Jam Pulang c. Jam Masuk	Skala Likert

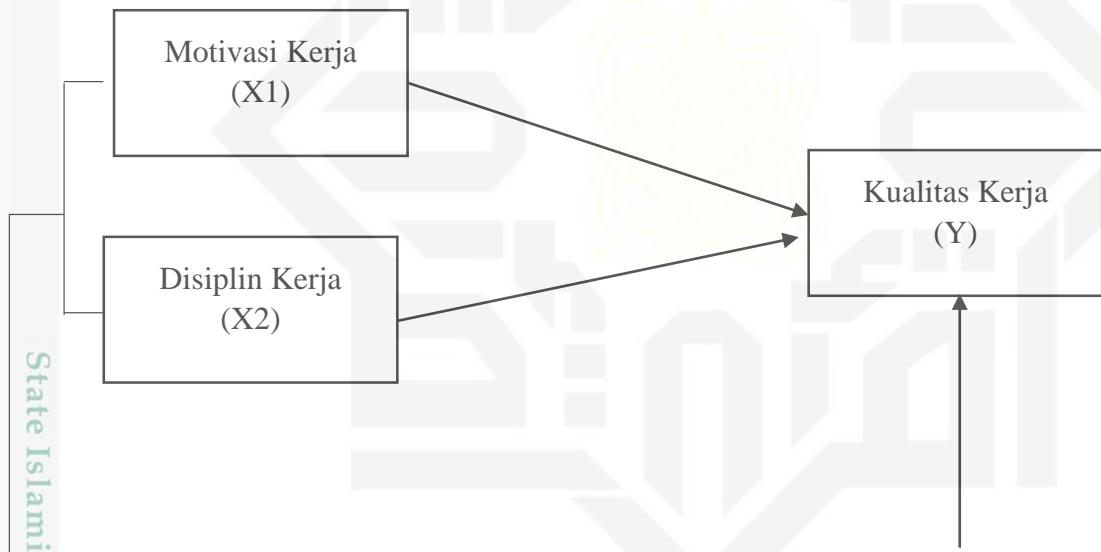
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2. Taat terhadap aturan Instansi	a. Tingkah Laku b. Sopam Santun c. Cara Berpakaian	
	3. Taat terhadap aturan perilaku di Instansi	a. Keselarasan Pekerjaan dengan Kompetensi b. Tingkah Laku	
	4. Tingkat Absensi	a. Kehadiran	

2.7 Karangka Pemikiran

Karangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2 2 Karangka Pemikiran

Hak Sipta Dilindungi Undang-Undang

2.2. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi Kerja mempengaruhi kualitas kerja pegawai di Dinas

Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekan baru

H2: Diduga Disiplin Kerja mempengaruhi kualitas kerja pegawai di Dinas

Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekan baru

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin kerja mempengaruhi kualitas kerja

Pegawai di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekan baru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011) adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Waktu penelitian ini akan dilakukan setelah proposal ini diseminarkan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:17). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru yang berjumlah 135 Pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan bagian dari Populasi yang menjadi objek penelitian. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan apabila jumlah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau lebih. (Arikunto, 2012:104)

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 40% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 135 pegawai. Maka $135 \times 40\% = 54$, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Kuisisioner, kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisisioner.
- 2) Observasi, observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian
- 3) Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan
- 4) Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada narasumber terkait.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3 1 Key Instrumen

No	Narasumber	Jabatan
1.	Herry Pratama, S.STP	Sekretaris
2.	Ary Pratama Siregar, S.STP	SUB Bagian Umum
3.	Andrico Septian, S.STP., M.Si	Bidang Perdagangan
4.	Ali Imran, S.Sos	Bidang Perindustrian
5.	Riznaldi Anannta Pratama, S.STP	Bidang Tertib Perdagangan dan Perindustrian
6.	Devi	Masyarakat

Sumber: Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru. 2022

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Dalam mengumpulkan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan sekunder.

- 1) Data Primer, ialah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Penulis mengumpulkan data primer dengan menggunakan metode observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian yang terjadi, dan metode survey, penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan.
- 2) Data sekunder, merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder ini



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumen.

3.6 Pengukuran Variabel

Jenis alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru adalah dengan menggunakan kuisioner, yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami atau ketahui. Adapun skala yang di gunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala Likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1-5, dengan skala sebagai berikut:

Tabel 3 2 Klasifikasi Alat Ukur

Klasifikasi	Keterangan	Skor	Interval
SS	Sangat Setuju	5	80%-100%
S	Setuju	4	60% -79,99%
KS	Kurang Setuju	3	40%-59,99%
TS	Tidak Setuju	2	20%-39,99%
STS	Sangat Tidak Setuju	1	<20%

Sumber: Sudjana (2005:101)

3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai pada penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. (Iskandar, 2010:68).



3.7.1 Uji Validitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai pada sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1.

3.8 Uji Normalitas data

Uji normalitas data digunakan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed Cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data distribusi normal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ridwan (2015;155) analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan:

Y = variabel dependen (Kualitas Kerja Pegawai)

β_0 = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi masing-masing variabel

X1 = variabel independen (Motivasi Kerja)

X2 = variabel independen (Disiplin Kerja)

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda berdasarkan uji secara parsial (Uji T) dan berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi R^2 . Dalam penelitian ini digunakan analisis linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.10.1 Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 5% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_o$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_o$ diterima

3.10.2 Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $f_{hitung} > f_{tabel} = H_o$ ditolak

$f_{hitung} < f_{tabel} = H_o$ diterima

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi R^2 Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Pada output SPSS koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R *square*.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

Awal terbentuknya Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru yaitu perpaduan antara Departemen Perdagangan Kota Madya Pekanbaru dan Departemen Perindustrian Kota Madya Pekanbaru yang dibentuk pada tahun 1981. Pada tahun 1996 bergabunglah Departemen Perindustrian Perdagangan.

Pada tahun 2001 Pemerintah Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2001 Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kota Madya Pekanbaru berubah menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru. Perubahan ini terjadi bukan dari Namanya saja tetapi juga mengalami perubahan terhadap susunan organisasi dan tugas-tugas pokok pada dinas tersebut.

Selanjutnya pada tahun 2017 berkenaan dengan telah ditetapkannya undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah terjadi beberapa perubahan mendasar terkait dengan bertambahnya penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yaitu bergabungnya Dinas Perindustrian dan Dinas Perdagangan dengan Dinas Pasar Kota Pekanbaru menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru. Hal ini tentunya berdasarkan peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 114 Tahun 2016 tentang kedudukan dan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas



4.2 Letak geografis Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru terletak di Jl. Abdul Rahman Hamid, Gedung B5 Lantai 3 Kec. Tenayan Raya Komplek Perkantoran Tenayan Raya PEKANBARU 28127.

4.3 Visi dan Misi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

Visi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

“TERWUJUDNYA PUSAT PERDAGANGAN DAN JASA YANG DI DUKUNG OLEH INDUSTRI YANG MAPAN, GUNA MENUNJANG EKONOMI KERAKYATAN”.

Misi Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru

1. Menciptakan industri yang kondusif dan distribusi barang yang merata.
2. Menumbuhkembangkan industri dan perdagangan yang berwawasan lingkungan.
3. Meningkatkan mutu produk industri yang mempunyai daya saing dan bertanggung jawab.
4. Memanfaatkan sumber daya yang ada dan meningkatkan kualitas dan profesionalisme dibidang industri dan perdagangan.
5. Menyediakan informasi industri dan perdagangan yang akurat.
6. Meningkatkan pembinaan dan kerjasama dalam pengembangan pasar, distribusi, promosi peningkatan penggunaan produk dalam negeri dan pengawasan barang beredar/jasa serta perlindungan konsumen

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

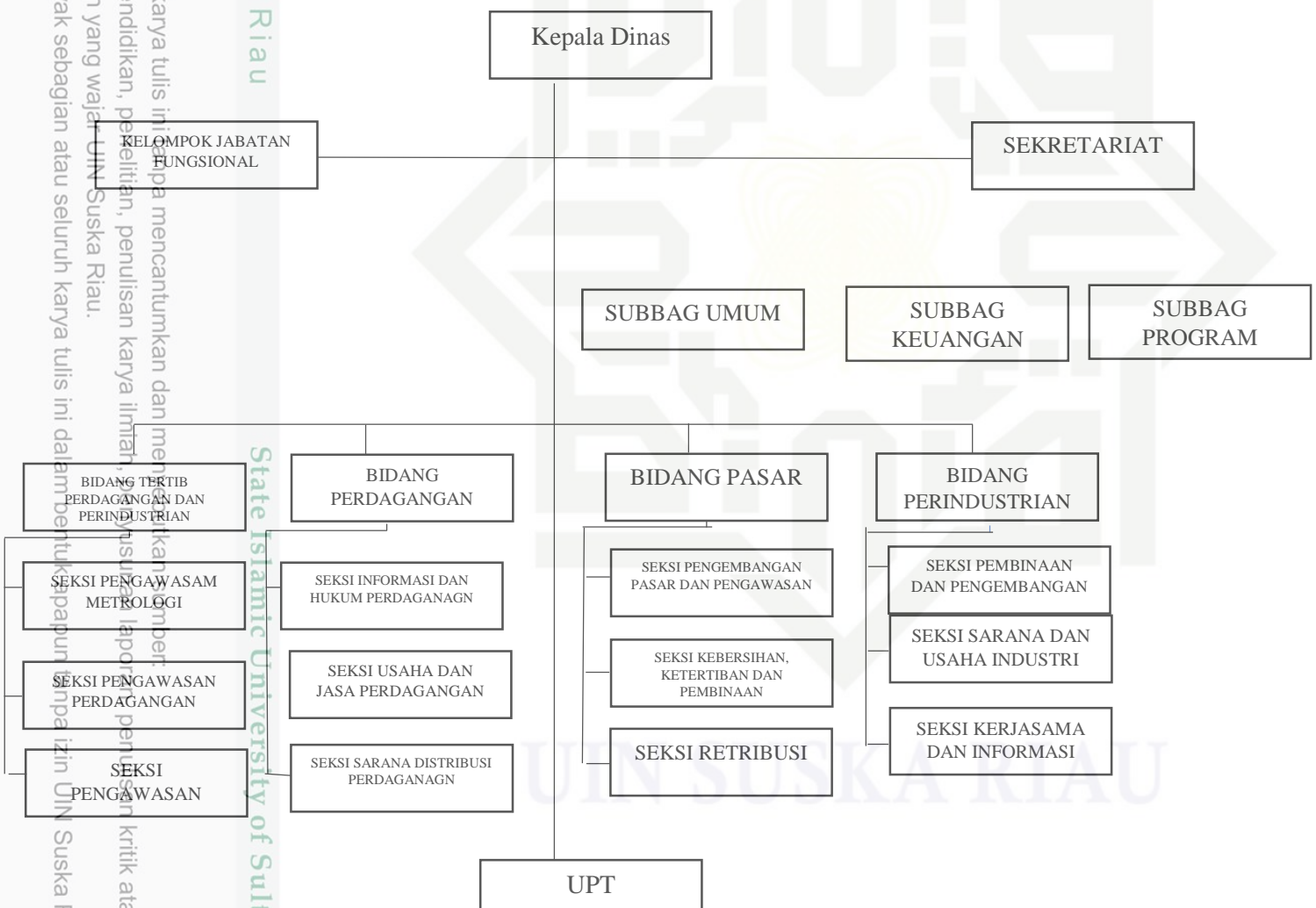
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru mengacu kepada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 114 Tahun 2016 tanggal 30 September 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru (dapat dilihat di gambar).

Bagan Susunan Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru.

Gambar 4 1 Struktur Organisasi



Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru, Tahun 2022



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,333 > 2,00856$). Dan nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) H_0 ditolak.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil statistik uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,614 > 2,00856$) dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) H_0 ditolak.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Berdasarkan tabel uji F, maka diperoleh f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} ($5,909 > 3,183$) dan tingkat signifikansinya $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru lebih meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja para pegawai, agar pegawai bekerja lebih baik untuk kedepannya.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelannya yang lebih baik lagi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alisya, N. J., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Individual Dan Faktor Psikologis Terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management Entrepreneurship Journal*, 206-219.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A Conceptualization and Measure. *Manajemen in quarry*, 134-136.
- Asifudin, A. (2004). *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UII Press.
- Busro, D., Mafra, N. ', & Rismansyah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Yayasan Sinergi Sriwijaya Peduli Kota Palembang. *Jurnal Manivestasi*, III(1), 25-36.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT.Indeks.
- Emita, I., & Utomo, K. P. (2019). Reward Dan Punishment Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Kantor*, VII(1), 11-20.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 15-33.
- Fry, L. (2005). *Toward of Theory of Spiritul Leadership*. The leadership quartely.
- Hao, L. (2013). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kota Banjar. 3.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: CVHajiMasagung.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2017). *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikkal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, V(1), 16-31.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31-39.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mendapat ijin dan persetujuan dari penulis.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Irfan, M., Rajindra, & T, S. (2020). Analisis Pengelolaan Fasilitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sigi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, III(09), 492-498.
- Khaerana, & Olfiyandari. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur. *JurnalL Of Economic, Management And Accounting*, II(1), 59-68.
- Lubis, S. H., & Heryenzus. (2020). Pengarus Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *ISSN*, 84-92.
- Lupriyadi, & Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.
- Mahendra, Arifin, J., & Noor, Y. (2021). Analisis Pembinaan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 1389-1397.
- Muhyadin, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Skripsi .
- Mukhsin, M. (2017). Peran Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Smp Islam Terpadu Ibadurrahman Ciruas-Serang. *Jurnal Of Islamic Economic, Finance and Banking*, 42-65.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Mundung S. E. (2015). The Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employe Perfomance At Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, 25-36.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Setda Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 532-542.
- Podungge A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 57-68.
- Ramon, Z.(2019). Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stres Kerja pada PT Escotama Handal Bafam. *Hilos Tensados*, 1-476.
- Rao. (2013). *Performance Appraisal: Theory and Practise*, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek* Pusat . Jakarta Pusat: Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salafiyah, W. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Stress Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kntor Satker P2JN Sumsel.

Siagian, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinaga. (2012). Upaya Memotivasi Siswa Dalam Mengikuti Kegiatan Ekstrakurikuler Marching Band Kids. Jurnal Unnes.

Singarimbun, & Effendi. (2001). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan . Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d . Bandung: Alfabeta.

Sumadhinata, Y. (2018). Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah satu Universitas Swasta di Bandung. Seminar Nasional dan Call For Paper Stainable Competitive Advantage (SCA).

Supriatna, Y., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja . Jurnal Ilmu Manajemen, III(3), 225-236.

Sutrisno. (2016). Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja. Jakarta: Kencana Prenada Media Groub.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Grub.

Tumanan, K., & Pakasi, U. (2018). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua. Business And Management Research, I.

Usman, N. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Skripsi.

wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

1. Angket

Angket Penelitian

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU

Bapak/Ibu

Tujuan angket ini adalah untuk meneliti pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Semua informasi yang diperoleh dari angket ini adalah penting dan rahasia. Oleh karena itu, kerjasama Bapak/Ibu sangat diharapkan untuk menjawab dengan jujur pernyataan yang terdapat dalam angket ini, informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk penelitian ini saja. Angket ini akan mengambil waktu Bapak/Ibu. Oleh karena itu, atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalam

Irnowanti

Petunjuk :

1. Silahkan isi dengan informasi yang tepat
2. Silahkan tanda ditempat yang sesuai

BAGIAN A : Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia

- a. Dibawah 30 tahun
- b. 30-40 tahun
- c. 41-50 tahun
- d. 50 tahun keatas

3. Pendidikan Akhir :

- a. SMP (Sederajat)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. SMA (Sederajat)
- c. DIPLOMA
- d. S1
- e. S2

4. Lama bekerja Tahun

5. Status Pegawai

- a. ASN
- b. THL

6. Golongan

- a. Golongan Ia-Id
- b. Golongan IIa-IIId
- c. Golongan IIIa-IIIId
- d. Golongan IVa-IVe

7. Memiliki Jabatan Struktural

- a. Ya
- b. Tidak



Bagian B : Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bekerja untuk mencari amal ibadah	1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja karena perintah Allah	1	2	3	4	5
3.	Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk makan dan minum secara wajar sudah terpenuhi	1	2	3	4	5
5.	Saya mendapat perlindungan fisik pada instansi ini	1	2	3	4	5
6.	Saya dilindungi dan jauh dari ancaman, pertentangan dan bahaya dalam bekerja di instansi	1	2	3	4	5
7.	Saya bekerja di lingkungan yang baik dan nyaman	1	2	3	4	5
8.	Saya merasa senang karena pegawai menerima saya dengan baik	1	2	3	4	5
9.	Saya dapat berinteraksi baik dengan semua pegawai	1	2	3	4	5
10.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pegawai di instansi	1	2	3	4	5
11.	Saya merasa dihormati dalam bekerja di instansi ini	1	2	3	4	5
12.	Saya merasa dihargai dalam bekerja di instansi ini	1	2	3	4	5
13.	Bekerja dalam instansi ini membuat saya mengetahui kemampuan yang saya miliki	1	2	3	4	5
14.	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri untuk lebih maju	1	2	3	4	5
15.	Saya merasa tertantang untuk tugas yang diberikan	1	2	3	4	5

STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, KS: Kurang Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bagian C : Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	1	2	3	4	5
2.	Saya pulang sesuai jam pulang kerja yang ditentukan instansi	1	2	3	4	5
3.	Saya istirahat, sholat dan makan sesuai dengan aturan instansi	1	2	3	4	5
4.	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	1	2	3	4	5
5.	Saya menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan instansi	1	2	3	4	5
6.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	1	2	3	4	5
7.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	1	2	3	4	5
8.	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	1	2	3	4	5
9.	saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	1	2	3	4	5

STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, KS: Kurang Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Bagian D : Variabel Kualitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bisa bekerja sesuai dengan standar instansi	1	2	3	4	5
2.	Saya mengerjakan beban pekerjaan dengan baik tanpa di bantu	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan	1	2	3	4	5
4.	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	1	2	3	4	5
5.	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam membuat perencanaan	1	2	3	4	5
6.	Saya kreatif dalam bekerja	1	2	3	4	5
7.	Saya selalu melakukan evaluasi setelah melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
8.	Saya selalu melakukan perbaikan dalam setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan	1	2	3	4	5
9.	Saya selalu hadir jika tidak ada keperluan yang mendesak	1	2	3	4	5
10.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar	1	2	3	4	5
11.	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi	1	2	3	4	5

STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, KS: Kurang Setuju, S: Setuju, SS: Sangat Setuju

Bagian E: Apakah Faktor Yang Paling Kuat Mempengaruhi Bapak/Ibu Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dikantor?

Responden mengatakan adapun faktor yang paling kuat mempengaruhi kualitas kerja pegawai yaitu:

Tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan serta mencari sesuatu inovasi terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan

Sikap dan mental, pendidikan, keterampilan tingkat penghasilan, manajemen kepemimpinan, kesehatan dan jaminan sosial, dan etika kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Bagaimana menurut bapak/Ibu kualitas pelayanan yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru? Apakah sudah sesuai dengan SOP yang ada?

Gambar 1



Peneliti sedang melakukan wawancara dengan masyarakat yang melakukan izin usaha pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru



2. Tabel Tabulasi Angket
a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Responden	Motivasi Kerja X1															Total X1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	
1	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	63
2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	58
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	56
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58
15	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
18	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	53
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	55
22	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	56
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
29	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
31	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	55
34	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	54

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya atau cara-cara lain tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
3. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
4. Dilarang mengutip dan meragikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
5. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	55
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
46	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	55
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
48	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	56
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
52	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61



b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No Responden	Disiplin kerja X2									Total X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	35
3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
6	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
7	3	3	4	4	5	4	4	4	3	34
8	3	3	4	4	5	3	4	4	4	34
9	3	3	4	4	5	4	4	4	4	35
10	3	3	4	4	5	4	4	4	4	35
11	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
12	3	3	4	5	5	4	4	4	4	36
13	3	3	4	4	5	5	4	4	4	36
14	3	3	4	4	5	4	4	4	4	35
15	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
17	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
23	3	3	5	4	4	4	4	4	4	35
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
31	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
32	3	2	3	4	4	4	4	3	4	31
33	3	3	5	4	5	5	4	4	4	37
34	3	2	4	4	4	4	4	4	4	33
35	2	3	4	4	4	4	4	4	3	32

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
39	2	3	4	4	4	4	4	3	3	31
40	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
42	2	2	3	4	4	4	4	4	4	31
43	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
44	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
46	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
48	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
49	2	3	4	4	4	4	4	4	4	33
50	3	2	4	4	4	4	3	4	4	32
51	3	2	3	4	4	4	4	4	4	32
52	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
53	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
54	2	2	4	4	5	4	4	4	3	32



c. Variabel Kualitas Kerja (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No Responden	Kualitas kerja Y											Total y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	37
2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38
3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	37
5	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	38
6	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
7	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	5	36
8	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
9	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
10	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	36
11	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
14	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	38
15	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	35
16	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
17	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	39
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
20	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
21	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
22	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36
24	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35
25	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
26	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
27	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36
28	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
29	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	38
30	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	38
31	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	37
32	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	37
33	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	32
34	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
35	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	34
36	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	46
37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	41

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

38	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	38
39	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	37
40	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	37
41	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
42	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
43	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	38
44	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36
45	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	34
46	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
47	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	36
48	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	37
49	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	37
50	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	36
51	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	38
52	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	38
53	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	35
54	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	38

3. Mean Variabel (X1,X2 Dan Y)

a. Mean variabel X1

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.09	.293	54
X1.2	4.04	.334	54
X1.3	3.94	.492	54
X1.4	3.96	.191	54
X1.5	3.85	.408	54
X1.6	3.76	.432	54
X1.7	3.74	.442	54
X1.8	3.80	.407	54
X1.9	3.80	.451	54
X1.10	3.85	.359	54
X1.11	3.87	.339	54
X1.12	3.91	.351	54
X1.13	3.91	.293	54
X1.14	3.93	.264	54
X1.15	3.96	.387	54
Total_X1	58.41	2.492	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Mean variabel X2

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2.85	.492	54
X2.2	2.91	.591	54
X2.3	4.00	.389	54
X2.4	4.06	.231	54
X2.5	4.24	.432	54
X2.6	4.00	.336	54
X2.7	4.00	.194	54
X2.8	3.96	.272	54
X2.9	3.91	.293	54
Total_X2	33.93	1.831	54

c. Mean variabel Y

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.74	.650	54
Y2	2.19	.479	54
Y3	2.85	.408	54
Y4	3.13	.339	54
Y5	3.91	.293	54
Y6	3.41	.496	54
Y7	3.70	.500	54
Y8	3.83	.423	54
Y9	3.28	.596	54
Y10	3.93	.328	54
Y11	3.87	.391	54
Total_Y	36.69	2.256	54

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. Uji Validitas Variabel (X1, X2 Dan Y)

a. Variabel X1

Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 1. Disilang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mengizinkan penerbitan kembali atau penyalinan dengan cara apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Disilang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mengizinkan penerbitan kembali atau penyalinan dengan cara apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations																	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total_X1	
X1.1	Pearson Correlati 1	-	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,146	0,133	0,123	0,085	0,102	0,090	0,031	.336*	
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,798	0,794	0,653	0,399	0,193	0,171	0,243	0,293	0,337	0,374	0,541	0,463	0,516	0,825	0,013
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlati 0,036	1	0,0	.31	0,0	0,0	0,1	0,0	.301*	.361**	0,210	.351**	.421**	0,032	-	.434**	
	Sig. (2-tailed)	0,798	0,927	0,019	0,769	0,651	0,160	0,685	0,027	0,007	0,128	0,009	0,002	0,820	0,330	0,001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlati 0,036	0,013	1	-	.52	.38	.27	0,2	0,203	0,059	0,069	-0,030	-0,036	0,113	0,088	.511**	
	Sig. (2-tailed)	0,794	0,927	0,873	0,000	0,005	0,041	0,101	0,140	0,670	0,619	0,828	0,794	0,417	0,526	0,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlati 0,063	.318*	-	1	-	0,1	0,1	-	.350*	.470**	-	.511**	.276*	-0,055	0,237	.390**	
	Sig. (2-tailed)	0,653	0,019	0,873	0,605	0,392	0,438	0,475	0,010	0,000	0,586	0,000	0,044	0,690	0,084	0,004	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlati 0,117	0,041	.522**	-	1	.33	0,0	.27	0,141	-	-	0,034	-0,117	0,071	-	.376**	
	Sig. (2-tailed)	0,399	0,700	0,005	0,605	0,015	0,486	0,049	0,310	0,864	0,307	0,806	0,399	0,608	0,263	0,005	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlati 0,180	0,063	.380**	0,119	.330*	1	.35	0,2	0,228	.375**	0,170	-0,025	-0,180	0,172	0,059	.567**	
	Sig. (2-tailed)	0,193	0,651	0,005	0,392	0,015	0,008	0,065	0,097	0,005	0,220	0,856	0,193	0,215	0,674	0,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlati 0,189	0,194	.279*	0,108	0,097	.359**	1	.33	.393*	0,229	.275*	0,207	0,103	.317*	0,163	.663**	
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,160	0,041	0,438	0,008	0,008	0,015	0,003	0,096	0,044	0,133	0,460	0,020	0,238	0,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang menggunakan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X118	Pearson Correlati	0,162	0,057	0,225	-0,099	.270*	0,253	.330*	1	-0,025	0,048	0,079	0,130	-0,003	-0,143	-0,049	.382**
	Sig. (2-tailed)	0,243	0,685	0,101	0,475	0,049	0,065	0,015		0,859	0,731	0,572	0,350	0,983	0,302	0,726	0,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X119	Pearson Correlati	0,146	.301*	0,203	.350**	0,141	0,228	.393**	-0,025	1	.277*	0,194	.594**	.284*	0,029	0,064	.630**
	Sig. (2-tailed)	0,293	0,027	0,140	0,010	0,310	0,097	0,003	0,859		0,043	0,159	0,000	0,038	0,833	0,645	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X110	Pearson Correlati	0,133	.361**	0,059	.470**	-0,024	.375**	0,229	0,048	.277*	1	.460**	0,189	0,226	0,081	0,232	.576**
	Sig. (2-tailed)	0,337	0,007	0,670	0,000	0,864	0,005	0,096	0,731	0,043		0,000	0,172	0,100	0,560	0,092	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X111	Pearson Correlati	0,123	0,210	0,069	-0,076	-0,142	0,170	.275*	0,079	0,194	.460**	1	0,056	0,067	-0,109	0,251	.399**
	Sig. (2-tailed)	0,374	0,128	0,619	0,586	0,307	0,220	0,044	0,572	0,159	0,000		0,689	0,631	0,432	0,068	0,003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X112	Pearson Correlati	0,085	.351**	-0,030	.511**	0,034	-0,025	0,207	0,130	.594**	0,189	0,056	1	.466**	0,128	-0,026	.497**
	Sig. (2-tailed)	0,541	0,009	0,828	0,000	0,806	0,856	0,133	0,350	0,000	0,172	0,689		0,000	0,356	0,853	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X113	Pearson Correlati	0,102	.421**	-0,036	.276*	-0,117	0,180	0,103	-0,003	.284*	0,226	0,067	.466**	1	0,154	-0,031	.337*
	Sig. (2-tailed)	0,463	0,002	0,794	0,044	0,399	0,193	0,460	0,983	0,038	0,100	0,631	0,000		0,267	0,825	0,013
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X114	Pearson Correlati	0,090	0,032	0,113	-0,055	0,071	0,172	.317*	-0,143	0,029	0,081	-0,109	0,128	0,154	1	0,157	.276*
	Sig. (2-tailed)	0,516	0,820	0,417	0,690	0,608	0,215	0,020	0,833	0,560	0,432	0,356	0,267	0,267		0,256	0,043
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X115	Pearson Correlati	0,031	-0,135	0,088	0,237	-0,155	0,059	0,163	-0,049	0,064	0,232	0,251	-0,026	-0,031	0,157	1	.271*
	Sig. (2-tailed)	0,825	0,330	0,526	0,084	0,263	0,674	0,238	0,645	0,092	0,068	0,853	0,825	0,256			0,048
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Orang yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pearson Correlation	.336*	.434**	.511**	.390**	.376**	.567**	.663**	.382**	.630*	.576**	.399**	.497**	.337*	.276*	.271*	1
Sig. (2-tailed)	0,013	0,001	0,000	0,004	0,005	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,003	0,000	0,013	0,043	0,048	
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Validitas X2

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.666**	0,198	.406**	0,260	0,000	0,198	0,240	.296*	.742**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,152	0,002	0,057	1,000	0,152	0,080	0,030	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.666**	1	.411**	.314*	0,163	0,000	.328*	0,213	0,059	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,002	0,021	0,239	1,000	0,015	0,122	0,674	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	0,198	.411**	1	0,210	0,225	0,144	0,250	.535**	0,000	.610**
	Sig. (2-tailed)	0,152	0,002		0,127	0,102	0,298	0,068	0,000	1,000	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.406**	.314*	0,210	1	.431**	0,000	.420**	.333*	0,077	.589**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,021	0,127		0,001	1,000	0,002	0,014	0,578	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	0,260	0,163	0,225	.431**	1	0,130	0,225	0,238	-0,119	.524**
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,239	0,102	0,001		0,349	0,102	0,083	0,391	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	0,000	0,000	0,144	0,000	0,130	1	0,000	0,000	0,192	.276*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Didukungi Undang-undang

X2.7	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	0,298	1,000	0,349		1,000	1,000	0,165	0,044
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	0,198	.328*	0,250	.420**	0,225	0,000	1	.357**	0,000	.477**
X2.8	Sig. (2-tailed)	0,152	0,015	0,068	0,002	0,102	1,000		0,008	1,000	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	0,240	0,213	.535**	.333*	0,238	0,000	.357**	1	0,193	.562**
X2.9	Sig. (2-tailed)	0,080	0,122	0,000	0,014	0,083	1,000	0,008		0,162	0,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.296*	0,059	0,000	0,077	-0,119	0,192	0,000	0,193	1	.304*
Total_X2	Sig. (2-tailed)	0,030	0,674	1,000	0,578	0,391	0,165	1,000	0,162		0,025
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.742**	.743**	.610**	.589**	.524**	.276*	.477**	.562**	.304*	1
Total_X2	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,044	0,000	0,000	0,025	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation										

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

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

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



c. Validitas Y

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Correlations												
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Total _Y
Y1	1	.339*	-0,076	0,155	.268	.510**	.514**	.389**	-0,200	.439**	-0,358**	.639**
		0,012	0,583	0,262	0,050	0,000	0,000	0,004	0,146	0,001	0,008	0,000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y2	.339*	1	0,240	0,082	-0,010	-0,006	0,233	0,155	0,213	0,209	-0,172	.439**
	0,012		0,081	0,557	0,943	0,966	0,089	0,263	0,122	0,129	0,214	0,001
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y3	-0,076	0,240	1	.278*	-0,117	-0,069	0,151	0,073	0,250	.340*	-0,123	.338*
	0,583	0,081		0,042	0,399	0,620	0,277	0,601	0,068	0,012	0,376	0,012
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y4	0,155	0,082	.278*	1	0,123	0,241	0,231	0,022	.285*	0,088	-.298*	.424**
	0,262	0,557	0,042		0,374	0,079	0,093	0,875	0,037	0,527	0,029	0,001
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y5	.268	-0,010	-0,117	0,123	1	0,265	.454**	.482**	0,042	-0,073	-0,107	.412**
	0,050	0,943	0,399	0,374		0,053	0,001	0,000	0,763	0,601	0,441	0,002
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y6	.510**	-0,006	-0,069	0,241	0,265	1	.496**	.329*	-0,262	0,189	-.306*	.505**
	0,000	0,966	0,620	0,079	0,053		0,000	0,015	0,055	0,171	0,024	0,000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y7	.514**	0,233	0,151	0,231	.454**	.496**	1	.653**	0,218	.439**	-.297*	.802**
	0,000	0,089	0,277	0,093	0,001	0,000		0,000	0,113	0,001	0,029	0,000
	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y8	.389**	0,155	0,073	0,022	.482**	.329*	.653**	1	0,112	.453**	-0,247	.675**



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	0,004	0,263	0,601	0,875	0,000	0,015	0,000		0,419	0,001	0,072	0,000
N		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y9	Pearson Correlation	-.020	0,213	0,250	.285*	0,042	-.026	0,218	0,112	1	0,107	-.016	.347*
	Sig. (2-tailed)	0,146	0,122	0,068	0,037	0,763	0,055	0,113	0,419		0,440	0,229	0,010
N		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y10	Pearson Correlation	.439**	0,209	.340*	0,088	-.073	0,189	.439**	.453**	0,107	1	-.371**	.580**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,129	0,012	0,527	0,601	0,171	0,001	0,001	0,440		0,006	0,000
N		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y11	Pearson Correlation	-.358**	0,172	0,123	.298*	0,107	-.306*	-.297*	0,247	0,167	-.371**	1	-.390**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,214	0,376	0,029	0,441	0,024	0,029	0,072	0,229	0,006		0,004
N		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.639**	.439**	.338*	.424**	.412**	.505**	.802**	.675**	.347*	.580**	-.390**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,012	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000	0,004	
N		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

5. Uji Reliabilitas

a. X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	9

c. Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03237608
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.052
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
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.		

7. Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.729	2	25.364	5.909	.005 ^b
	Residual	218.919	51	4.293		
	Total	269.648	53			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

8. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.320	8.673		.844	.403
	Total_X1	.267	.114	.295	2.333	.024
	Total_X2	.407	.156	.330	2.614	.012
a. Dependent Variable: Total_Y						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.729	2	25.364	5.909	.005 ^b
	Residual	218.919	51	4.293		
	Total	269.648	53			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

10. Uji Determinasi R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.188	.156	2.072
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor :
 Surat :
 Lampiran :
 Hal :

: B-2284/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023
 : Biasa
 : -
 : Izin Riset

Pekanbaru, 10 Maret 2023 M
 17 Sya'ban 1444 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Irnawanti
 NIM. : 11970520357
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada
 Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru"**. Untuk itu kami
 mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
 mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



[Handwritten Signature]
 Dr. H. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor :
Sifat :
Lampiran :
Hal :

Undang-Undang

: Un.04/F.VII/PP.00.9/5401/2022
: Biasa
: -
: **Pra Riset**

Pekanbaru, 8 November 2022 M
13 Rabiul Akhir 1444 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Irnawanti
NIM. : 11970520357
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai
pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru"** Untuk itu kami
mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

[Signature]
/Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 49700826 199903 2 001



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU

DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN

Jl. Abdul Rahman Hamid Gedung B5 Lantai 3 Kec. Tenayan Raya
Komplek Perkantoran Tenayan Raya
PEKANBARU - 28289

SURAT KETERANGAN

Nomor: B.071/DPP- 1.1 /328/2023

Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru, sesuai dengan Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru No.071/BKBP-SKP/2681/2022 Tanggal 14 Desember 2022 , dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : IRNAWANTI
Nim : 11970520357
Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Program Studi : S1- ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Mahasiswa yang tersebut di atas benar telah melaksanakan penelitian atau riset untuk melakukan penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru dengan judul " **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANABARU** " pada bulan Desember 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan : di Pekanbaru

Pada tanggal: 28 Maret 2023

dan Kepala Dinas Perdagangan dan
Perindustrian Kota Pekanbaru
Sekretaris,



HARRY PRATAMA, S.STP

Penata Tk.I/ III.d

NIP. 19850805 200602 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.

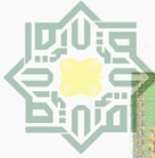
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmpstp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISSET/52317
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/5401/2022 Tanggal 8 November 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

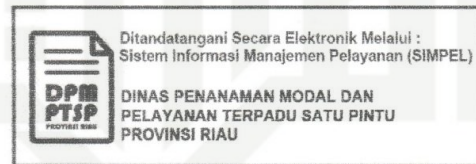
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : IRNAWANTI |
| 2. NIM / KTP | : 11970520357 |
| 3. Program Studi | : ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 12 Desember 2022



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. – FAX : (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/2681/2022



- a. Dasar** :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang** :
- Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/52317 tanggal 12 Desember 2022, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

- Nama** : IRNAWANTI
NIM : 11970520357
Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
Jenjang : S1
Alamat : DUSUN WONOREJO DESA BANGKO JAYA KEC. BANGKO PUSAKO-ROKAN HILIR
- Judul Penelitian** : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU**
- Lokasi Penelitian** : DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 14 Desember 2022

a.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru

Sekretaris

BADAN KESATUAN BANGSA
KOTA PEKANBARU

Drs. H. ZAMZAMI, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19660621 199401 1 001

Tembusan

- Yth :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
 2. Yang Bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengidentifikasikan sumbernya.
 Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



IRNAWANTI, lahir pada tanggal 03 Maret 2002 di Bangun Sari, Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan Alm. Bapak Junaidi dan Ibu Ratna. Penulis menyelesaikan pendidikan formal di Sekolah Dasar Swasta Karya Bakti Bangko Jaya dan lulus pada tahun 2013.

Dilanjutkan dengan menyelesaikan pendidikan di MTs Al-Furqan Bangko Jaya dan lulus pada tahun 2016. Dilanjutkan dengan menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri 4 Bangko Pusako dan lulus pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan jenjang SMA penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi melalui jalur PBUD di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tahun 2019.

Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Bidang Umum di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Kemudian pada tahun yang sama penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Siput, Kecamatan Sika Kecil, Kabupaten Bengkalis. Alhamdulillah penulis melakukan Ujian Munaqasyah pada Jum'at 16 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus dengan IPK 3,60. Dan menyandang gelar S.Sos.