

**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 DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA  
PEKANBARU.**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

**DARUSSALAM**  
**NIM. 11970113609**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023M/1444H**

**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 DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA  
PEKANBARU.**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

**DARUSSALAM**  
**NIM. 11970113609**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023M/1444H**



**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** : DARUSSALAM  
**NIM** : 11970113609  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : VIII (DELAPAN)  
**JUDUL** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH**

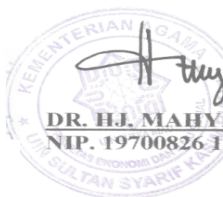
PEMBIMBING


  
DR. MULIA SOSIADY, SE, MM, Ak  
 NIP. 19761217 200901 1 014

**MENGETAHUI**

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



  
DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

  
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

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.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Darussalam  
 NIM : 11970113609  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
Dr. Hariza Hasvim, SE, M.Si  
 NIP. 19760910 200901 2 003

Penguji I  
Meri Sandora, SE., MM  
 NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji II  
Ilham Chanra Putra, SE., MM  
 NIP. 19890329 201903 1 008

Sekretaris  
Devi Deswimar, S.Sos., M.Si  
 NIK. 130 411 027

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.

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

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DARUSSALAM  
 NIM : 11970113609  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Empat / 15.05.2001  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan 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, 11.07.2023  
 Yang membuat pernyataan

  
 NIM: 11970113609

\*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.

**ABSTRAK****PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA  
PEKANBARU****Oleh:****DARUSSALAM  
NIM. 11970113609**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan menggunakan rumus sensus. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Nilai Adjusted R Square sebesar 58,8% berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

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



**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.

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PEKANBARU CITY  
TRANSPORTATION DEPARTMENT**

**By:**

**DARUSSALAM**  
**NIM. 11970113609**

*The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on employee performance at the Pekanbaru City Transportation Service. Respondents in this study amounted to 80 people using the census formula. The data analysis in this study was quantitative using multiple linear regression methods and the data was analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that work discipline affects the performance of employees at the Pekanbaru City Transportation Service. Work motivation influences employee performance at the Pekanbaru City Transportation Service. Simultaneously the variables of work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance variables at the Pekanbaru City Transportation Service. The Adjusted R Square value of 58,8% means that the employee performance variable is influenced by work discipline and the remaining 41,2% work motivation is influenced by other variables not used in this study.*

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

**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

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran

Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :

**“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”.**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah Swt, yang telah memberikan saya nikmat kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian saya ini.
2. Keluarga tercinta, Ayahanda Yanhafizar, Ibunda Sinarti, Abang Muhammad Ikhsan, Adek Abdul Hafiz dan Nikmatul Aulia, yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.





#### 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.

3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, ak, selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.



#### 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.

11. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
12. Terima kasih kepada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
13. Sahabat seperjuangan Wira Saputra, Jefri Juliyanto, Budi Andika, Hadi Bayu Rosadi, Abdur Rahman, Febri Arianto, Irfan situgang, Adry, Roni, Taufik, Surya, Hari Wardana dan seluruh teman-teman Manajemen A'19, dan MSDM B, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Maret 2023  
Penulis

UIN SUSKA RIAU

**DARUSSALAM**  
**NIM. 11970113609**



## 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 ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Disiplin Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja ...	14
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	15
2.3 Motivasi Kerja .....	16
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.3.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	16
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja .....	18
2.4 Kinerja Pegawai .....	19
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	20
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	21
2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	21
2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.6 Pandangan Islam.....	23
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja .....	23
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja .....	25
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai.....	25
2.7 Penelitian Terdahulu .....	27
2.8 Kerangka Pemikiran .....	38
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	39
2.10 Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	42
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	42
3.2.1 Data Kuantitatif.....	42
3.2.2 Data Primer .....	42
3.2.3 Data Sekunder .....	42



**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.

3.3	Populasi Dan Sampel .....	43
3.3.1	Populasi .....	43
3.3.2	Sampel.....	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1	Observasi.....	44
3.4.2	Kuisisioner .....	44
3.5	Analisis Data .....	45
3.5.1	Deskriptif Kuantitatif .....	45
3.6	Uji Kualitas Data.....	46
3.6.1	Uji Validitas Data.....	46
3.6.2	Uji Realibilitas .....	46
3.6.3	Uji Normalitas .....	47
3.6.4	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.5	Uji Multikolonieritas.....	47
3.6.6	Uji Autokorelasi.....	48
3.6.7	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	48
3.8	Uji Hipotesis .....	49
3.8.1	Uji Parsial ( Uji T ) .....	49
3.8.2	Uji Simultan ( Uji F) .....	50
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi.....	51
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>54</b>
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	54
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	54
4.2.1	Visi.....	54
4.2.2	Misi .....	55
4.3	Struktur Organisasi .....	55
4.4	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	57
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>66</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	66
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	67
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
5.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	69
5.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	69
5.2.2	Disiplin Kerja (X1) .....	70
5.2.3	Motivasi Kerja (X2).....	71
5.3	Uji Kualitas Data.....	72
5.3.1	Uji Validitas .....	72
5.3.2	Uji Realibilitas .....	74
5.3.3	Uji Normalitas .....	75
5.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	76
5.3.5	Uji Multikolonieritas.....	76
5.3.6	Uji Autokorelasi.....	77
5.3.7	Uji Heteroskedastisitas.....	78





#### 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.

5.4	Analisis Data .....	79
5.4.1	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	79
5.4.2	Uji Parsial (Uji T) .....	80
5.4.3	Uji Simultan (Uji F) .....	82
5.4.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
5.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru .....	84
5.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru .....	86
5.5.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru .....	87
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>89</b>
6.1	Kesimpulan .....	89
6.2	Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>92</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>93</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018-2021 .....	5
Tabel 1.2	Data Kehadiran Pegawai Tahun 2022.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	39
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	66
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja (Y).....	69
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X1).....	70
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2) .....	71
Tabel 5.8	Uji Validitas Kinerja (Y).....	73
Tabel 5.9	Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	73
Tabel 5.10	Uji Validita Motivasi Kerja (X2).....	74
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	76
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	77
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	78
Tabel 5.15	Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 5.16	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 5.17	Hasil (Uji t) X1 Terhadap Y .....	81
Tabel 5.18	Hasil (Uji t) X2 Terhadap Y .....	82
Tabel 5.19	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	83
Tabel 5.20	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	84

### 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 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.....	56

### 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.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait didalamnya, karena disiplin kerja dan motivasi kerja yang didapat oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Dalam suatu kegiatan instansi atau organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan ataupun kemajuan suatu organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yang akan terwujud kinerja pegawai yang sebagaimana diharapkan dalam pencapaian tujuan instansi tersebut.

Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru termasuk kedalam SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang diatur oleh UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, PP Nomor 41 tahun 2007, PERDA Nomor 08 tahun 2008 dan Perwako Nomor 08 Tahun 2009.

Adapun Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru diatur dalam PERDA No. 07 Tahun 2001 tentang Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun





2001 tentang pembentukan susunan organisasi, dan tata kerja dinas-dinas di lingkungan kota pekanbaru.

Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru telah ditetapkan kebijakan dan program prioritas yang akan dilaksanakan untuk memajukan bidang transportasi dengan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai yang berada di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru akan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat dengan keterpaduan pelayanan satu atap, yaitu Pelayanan Terpadu.

Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru berfungsi sebagai Pelaksana urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan bidang perhubungan serta untuk melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, adapun tugas dan mempunyai kendala dari Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yaitu:

1. Penerbitan dan pengelolaan perizinan operasional angkutan orang atau barang milik masyarakat. Dalam penerbitan perizinan oprasional sering kali terjadi kendala seperti tidak tepat waktu surat izinnya keluar dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.
2. Penerbitan dan pengujian kelayakan operasional kendaraan angkutan orang atau barang milik masyarakat, dalam hal ini masih banyak kendaraan oprasional angkutan orang atau barang yang telah habis masa izin operasional tetapi tidak diperpanjang, berdasarkan dari data UPTD Pengujian kendaraan bermotor Kota Pekanbaru jumlah kendaraan

#### 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.



umum dikota pekanbaru tahun 2021 yaitu 6.267 unit. Dari jumlah tersebut ada sekitar 1.521 tidak melaksanakan pengujian kelayakanya.

3. Pengaturan dan pengelolaan sarana-prasarana perparkiran, dermaga dan terminal. Dalam pengelolaan sarana dan prasarana perparkiran, dermaga dan terminal masih banyak juru parkir liar yang berkeliaran didermag dan terminal yang tidak ada izin langsung dari Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, dan hal ini kurang diperhatikan.
4. Pengamanan setiap acara-acara daerah termasuk acara masyarakat yang dinilai perlu dan harus dilakukan pengamanan. Terkadang tidak semua acara yang dianggap penting dan perlu dilakukan pengawasan tidak terlealisasi semuanya.
5. Penerbitan dan pengelolaan perizinan terkait dengan kegiatan usaha transportasi. Dalam peneribatan perizinan masih ada kendala dalam pengurusan yang dilakukan, membuat surat perizinan ini tidak keluar pada waktu yang ditetapkan.

Prinsip Pelayanan yang profesional, disiplin, bekerja datang dan pulangpada waktu yang telah ditetapkan dan tidak mengulur-ngulur waktu penyelesaian pekerja, yang secara keseluruhan bermuara pada penyelesaian dan pencapaian target kerja atas pegawai. Apabila prinsip-prinsip tersebut belum terlaksana dengan baik akan dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Tapi dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menjunjung kinerja seperti

#### 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.

disiplin kerja dan motivasi kerja harus diperhatikan juga dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai juga telah menetapkan peraturan pemerintahan mengenai penilaian kinerja pegawai, dalam peraturan pemerintahan ini dimaksud dengan :

1. Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Kinerja Menurut **(Robbins P, 2017)**, adalah hasil dari memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Ini dapat mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mengikuti kebijakan instansi.

Pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru hasil kinerja sudah tergolong cukup baik akan tetapi belum mencerminkan hasil kinerja secara optimal karena ada beberapa penilaian pekerjaan yang harus ditingkatkan oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Seperti pada tabel penilaian kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru berikut:



## 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.

## 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2018-2021 Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

NO	Indikator Kinerja	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Sasaran Kinerja Pegawai	86,50	86,58	86,70	87,20	87,50
2	Penilaian Perilaku Kerja					
	1. Kedisiplinan	86,26	85,28	84,20	86,27	86,28
	2. Komitmen	85,28	86,42	84,58	84,21	85,29
	3. Kepemimpinan	83,84	84,21	86,38	85,34	85,81
	4. Integritas	86,23	85,15	89,86	85,71	89,21
	<b>Nilai</b>	<b>85,40</b>	<b>85,26</b>	<b>86,25</b>	<b>85,38</b>	<b>86,43</b>

**Sumber:** Subag Umum Kepegawaian, Umum, Perlengkapan Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, 2023

Pada data diatas diatas penilaian angka 50-65 (cukup baik), 66-85 (baik), dan 86-100 (sangat baik). Dilihat bahwa setiap tahunnya penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan, terlihat tingkat penilaian yang tertinggi pada tahun 2022 yaitu sebesar 86,33 akan tetapi belum mencapai kinerja yang optimal yaitu pada angka 87,50 (sangat baik), Oleh karena itu Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru perlu meningkatkan hasil kinerja pegawainya agar tujuan dari instansi tercapai dengan optimal. Perlu adanya peningkatan kinerja seperti pada disiplin dan kepemimpinan yang tergolong masih rendah dari penilaian kinerja lainnya, karena peran disiplin dan kepemimpinan ini sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.





Oleh karena itu Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru perlu melakukan peningkatan kinerja pegawainya, untuk mencapai tujuan dari instansi secara baik dan optimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Edy, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Menurut (Zainal, 2017).

Dalam hal ini kedisiplinan pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

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.



**Tabel 1.2 Data Kehadiran Pegawai Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2022 Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja Pegawai PNS	Sakit	Alfa	Izin
		(Hari)	(Orang)	(Orang)	(Orang)
1	Januari	21	5	40	13
2	Febuari	18	7	37	9
3	Maret	22	15	40	22
4	April	19	10	30	17
5	Mei	15	7	29	9
6	Juni	21	13	33	17
7	Juli	21	10	59	15
8	Agustus	22	11	50	15
9	September	22	7	34	13
10	Oktober	21	10	55	14
11	November	21	9	36	16
12	Desember	22	13	28	13

*Sumber: Subag Umum Kepegawaian, Umum, Perlengkapan Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, 2023*

Pada tabel diatas terlihat tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan Juli sebanyak 21 hari kerja, terlihat 10 orang pegawai sakit, 59 orang pegawai alfa dan 15 orang pegawai izin. Hal ini berarti tingkat kedisiplinan pegawai masih sangat rendah, pada setiap bulannya pegawai selalu melakukan pelanggaran kedisiplinan, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kedisipinan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, agar kinerja pegawai tidak menurun dan dapat mencapai tujuan dari instansi secara optimal, Kedisipinan pegawai berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibanya, dan instansi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - 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.



Tanpa adanya disiplin efektivitas instansi akan sangat menurun.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut (Wibowo, 2016). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapaun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru berdasarkan hasil *pra survei* yang dilakukan kepada beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, mendapatkan kesimpulan bahwa rendahnya motivasi yang ada pada diri pegawainya, terlihat bahwa pegawai tidak punya dorongan yang lebih untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga para pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, selain itu motivasi itu sendiri diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang terdapat dalam diri individu yang mendorong atau mempengaruhi untuk melakukan sesuatu, Dalam motivasi yang ada pada diri seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, pimpinan harus memberikan dorongan agar para pegawai bersemangat untuk melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya. Salah satu yang menyebabkan kurangnya motivasi juga adalah pimpinan akhir-akhir ini memberikan kebebasan penuh pada pegawai, sehingga para pegawai merasa kesulitan mendapatkan pedoman kerja yang diinginkan, pimpinan juga

#### 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.

kurang melakukan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas bawahan, dan lebih mengutamakan tugas luar sehingga rendahnya motivasi yang diberikan kepada para pegawainya, Menurut (Nurmansyah, 2008). Pencapaian kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi itu sendiri diartikan sebagai suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal, oleh karena itu motivasi juga menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dari kesimpulan diatas sangat penting adanya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam suatu instansi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dan mencapai tujuan dari instansi tersebut, sehingga penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian ini yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU.**

### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan di Dinas Perhubungan KotaPekanbaru maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:





#### 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.

1. Banyaknya pegawai yang belum menggunakan waktu kerja mereka secara optimal
2. Tingginya jumlah pegawai yang absen dan datang terlambat pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru
3. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap



kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi, seperti masalah mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru dan efeknya terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi kantor pemerintahan Sebagai bahan referensi bagi kantor pemerintahan tempat penelitian dilakukan khususnya memperbaiki kinerja pegawainya.
3. Bagi pihak lain Sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah

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.

yang sama berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam hal ini ada baiknya kita menelusuri pengertian yang terkait dengan manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan atau orang yang melakukan aktivitas didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

MSDM mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. MSDM adalah pendekatan terhadap manusia yang didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. (Sulistiyani et al., 2018).

Sedangkan Menurut (Dessler, 2013). MSDM merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan.

### 2.2 Disiplin Kerja

#### 2.2.1 Pengertian Disiplin kerja

Menurut (Edy, 2016). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, disiplin kerja adalah



sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

**Menurut (Sinungang & Muchdarsyah, 2014).** Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu Latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Sedangkan **menurut (Dessy Eka Puryana, 2016).** Disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. **Menurut (Ajabar 2020),** menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar operasional.

Selanjutnya **Menurut (Siagian et al., 2016:278).** Berpendapat disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan 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.





#### 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.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

**Menurut (Edy, 2020:98).** Menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan didalam instansi, bila tidak aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi



**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.

yang ada, seharusnya semua pegawai akan terasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.  
 Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah diatur.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.  
 Seseorang pegawai adalah individual yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seseorang individual tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

**2.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

**Menurut (Edy, 2016).** Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.  
 Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan.  
 Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.  
 Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.



#### 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.

4. Taat terhadap aturan lain di perusahaan.

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

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Motivasi Kerja

(Wibowo, 2016:111). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapaun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Motivasi kerja menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen. Motivasi disebut juga pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Menurut (Hasibuan, 2017). Motivasi adalah peransang keinginan daya penggerak kemauan daya bergerak seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### 2.3.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut (Sakiman, 2019:36). Mengemukakan aspek motivasi 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.

antara lain:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu: sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulisan maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif.
3. Kepercayaan diri yaitu: perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta tanggung jawab atas keputusan yang diambil
4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan.

**Sedangkan Menurut (Nanang, 2021:373).** Mengemukakan tiga aspek dalam motivasi kerja yang mengarah tercapainya tujuan tertentu yaitu:





**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.

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkan.
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh.
3. Rasa aman, motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu apabila dirinya merasa aman.

**2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2018). Indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator yaitu:

1. Balas Jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi Kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang bisa mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas Kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi 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.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

#### 5. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan atau pujian yang diberikan dari atasan kepada para pegawainya yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## 2.4 Kinerja Pegawai

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Sedangkan Menurut (Pettalolo, 2019), menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Menurut (Emron, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan kerja berkuantitas dan berkualitas yang dihasilkan pegawai ketika melakukan pekerjaan yang selaras sama tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.



#### 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.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja menunjukkan cacatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Handoko, 2015)

1. Motivasi, Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.
2. Kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
3. Tingkat stres, stres merupakan suatu kondisi keterangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam lingkungan kerja.
5. Sistem kompensasi, kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya.
6. Desain pekerjaan, merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

### 2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat



#### 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.

kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

(Mangkunegara, 2017:75). Menyebutkan indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Melaksanakan tugas, merupakan pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawainya untuk dilaksanakan dan diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Inisiatif  
Bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaatise semua peraturan dan



**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.

sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

**Menurut (Hamali, 2017).** Bahwa disiplin kerja memiliki dua manfaat, pertama adalah bagi organisasi yaitu menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas dan tata tertib, sehingga akan didapat hasil yang maksimal, kedua adalah untuk pegawai, yaitu akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan timbul semangat dan gairah dalam mengerjakan pekerjaan secara optimal.

Sedangkan **Menurut (Pangarso, 2016).** Yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.



#### 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.

## 2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

**Menurut (Kasmir, 2016)**, bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dan pegawai dalam organisasi.

Motivasi erat kaitanya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk membuat sesuatu guna untuk mencapai suatu tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan kinerja perusahaan. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi

kerja, Sedangkan **Menurut (Sinambela, 2017)**. Menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian hasil.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Konsep Islam Tentang Disiplin Kerja

**Menurut (Dessy Eka Puryana, 2016)**. Disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas



masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan aturan dan tata tertip kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

### QS. Al'-Ashr Ayat 3

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.

Dari QS. Al'-Ashr ayat ketiga dijelaskan bahwa ada empat golongan orang tak merugi, yakni orang yang beriman, orang yang beramal soleh, orang-orang yang saling menesehati dalam kebenaran, dan orang-orang yang menesehati dalam kesabaran. Allah swt menjelaskan bahwa beruntunglah bagi orang-orang yang beriman, yang selalu senantiasa mengerjakan perintah-perintahnya dan mengerjakan sholat 5 waktu. maka itulah orang-orang yang beruntung disinya.

#### 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.

## 2.6.2 Konsep Islam Tentang Motivasi Kerja

Suatu instansi harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Salah satu pendekatan dalam peningkatan dalam sumber daya manusia adalah melalui agama. Menurut (Mangkunegara, 2005:4), bahwa dalam hubungan dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi tentram, rasa aman, dan sebagainya. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS Az-Zumar ayat 39 yaitu:

### QS Az-Zumar ayat 39

قُلْ يَاقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah, “Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az-Zumar:39) (Depag, 2012:462).

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja, dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seseorang muslim harus bekerja dengan niat dan ikhlas karena Allah SWT.

## 2.6.3 Konsep Islam Tentang Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2015:53). Mengatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai



## 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.

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Menurut (Zadjuli, 2004:18).** Menyatakan islam menilai kinerja relegius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah, norma, syariah secara kaffah. Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam surat An-Najam ayat 39-41 yang berbunyi:

### QS An-Najam ayat 39-41

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ

﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberikan balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS An-Najam:39-41) (Depag RI:2017).

Dari ayat diatas, Allah SWT berjanji akan memberi balasan kepada orang yang mau berusaha keras, dan setiap usaha atau ikhtiar tersebut hendaknya diawali dengan niat ikhlas karena Allah SWT semata. Dan dari ayat diatas islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa berikhtiar dan melakukan amal ibadah selama hidup didunia, sebab semua itu akan dipertanggung jawabkan di akhirat kelak.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul penelitian	Publikasi	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.	Jurnal ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol 4, Nomor 2, Juli 2021, hal, 203-212.	Variabel X1= Disiplin Kerja Variabel Y= Kinerja Pegawai	1. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai 2. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian	1. Pada penelitian ini hanya meneliti 2 variabel yaitu: Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, sedangkan penelitian saya menggunakan 3 variabel	Bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan



- 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
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

				kuantitatif	yaitu: Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. 2. Populasi dan sampel yang diteliti berjumlah 30 orang, sedangkan penelitian saya berjumlah 80 orang.	
2	Kenny Astria (2018) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.	JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengatahuan, Seni, dan	Variabel X= Disiplin kerja dan motivasi Variabel Y= Kinerja	1. Peneleitian ini sama-sama menggunakan variable Disiplin Kerja,	1. Tempat penelitiannya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja

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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.	Teknologi, Vol. 2, No. 1, Juni 2018:1- 22	Karyawan	Motivasi, dan Kinerja 2. Sama-sama menggunakan metode penggumpulan data dengan kuesioner dan wawancara	Pamulang 2. Meneliti tentang Kinerja Karyawan 3. Sampel yang diteliti berjumlah 60 orang	karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. 2. Agar tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang tetap tinggi maka hendaknya variabel motivasi harus diperhatikan
---	--	----------	--	--	---





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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

3	<p>Elvin Suka Adil Zebua, Eliagus Telaumbanua, Arianto Lahagua (2021) Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Up3 Nias.</p>	<p>Jurnal EMBA Vol. 10 No. 4. November 2022, Hal. 1417-1435</p>	<p>Variabel X1 = program keselamatan kerja dan kesehatan kerja Variabel Y= motivasi kerja</p>	<p>1. Penelitian ini sama-sama meneliti variabel motivasi kerja 2. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif 3. Teknik pengumpulan data sama- sama menggunakan kuesioner,</p>	<p>1. Perbedaanya tempat penelitian yaitu pada PT. PLN (Persero) Up3 Nias, sedangkan penelitian saya meneliti pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2. Variabel X1 nya berbeda dengan</p>	<p>dan ditingkatkan. Disimpulkan bahwa ada pengaruh langsung dari program K3 terhadap Motivasi Karyawan pada PT.PLN (Perseroa) UP3 Nias</p>
---	--	---	---	--	---	---



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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

			teknik ovservasi	penelitian saya yaitu: Program keselamatan dan Kesehatan kerja		
4	Prita Sabillia Rovinda, Syarifuddin (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati	Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi Vol. 5 No. 1. Tahun 2021	Variabel X1= Disiplin Kerja Variabel X2 Keselamatan Kerja Variabel Y= Kinerja Pegawai	1. Penelitian ini sama-sama meneliti variabel X yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja 2. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Y yaitu kinerja pegawai 3. Penelitian	1. Perbedaanya tempat penelitian yaitu pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Parawisata Kabupaten Sati sedangkan penelitian saya meneliti pada Dinas	Hasil penelitian dengan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan maupun versial berpengaruh positif dan signifikan terhadap



- 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
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

				ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Perhubungan Kota Pekanbaru 2. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 38 orang, sedangkan pada penelitian saya berjumlah 80 orang	kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Peti
5	Ahman Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi	Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1 Bulan Maret	Varibel X1= Motivasi Kerja Variabel X2= Kompensasi Variabel Y=	1. Penelitian ini sama-sama meneliti variabel X yaitu motivasi	1. Variabel X nya yaitu kompensasi, berbeda dengan	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi	2020	Kinerja Pegawai	kerja 2. Penelitian ini sama-sama meneliti variabel Y yaitu kinerja	variabel X pada penelitian saya yaitu disiplin kerja 3. Penelitian ini meneliti pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi	pegawai Dikantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi 2.Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan
---	------	-----------------	--	---	---





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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

6	Masdi, Nurjanah Rahayunigsi (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Ukm, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu	JURNAL INVESTASI Vol.6/No.1, Nopember 2020, hlm59- 68	Variabel X1= Disiplin Kerja Variabel X2= Motivasi Kerja Variabel Y= Kinerja Karyawan	1. Penelitian ini sama-sama meneliti variabel X yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja 2. Variabel Y pada penelitian ini sama-sama meneliti tentang kinerja 3. Metode penelitian ini sama-sama menggunakan kuantitatif	1. Perbedaanya tempat penelitian yaitu pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Perindustrian Kabupaten Indramayu sedangkan penelitian saya meneliti pada Dinas Perhubungan	Kabupaten Bekasi  1. Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori Sangat Tinggi 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan,
---	---	--	--	---	---	---

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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

Kota Pekanbaru	dan Perindustrian Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori rendah 3.Pengaruh Insitatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten
-------------------	--

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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

						Indramayu termasuk kedalam kategori rendah
7	Febriza T. Wanta, Irvan Trang, Rita N. Taroreh (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19	Jurnal EMBA Vol. 10 No.1 Januari 2022, Hal. 113-122	Variabel X1= Disiplin Kerja Variabel X2= Motivasi Kerja Variabel Y= Kinerja Pegawai	1. Pada penelitian ini sama-sama menggunakan Variabel X yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja 2. Peneletian ini sama-sama pengumpulan data observasi dan kuesioner 3. penelitian	1. Perbedaanya tempat penelitian yaitu pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara sedangkan penelitian saya meneliti pada Dinas	1. Menunjukkan bukti bahwa Disiplin Kerja memberikan efek secara pesial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di masa Pandemi Covid-19

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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

			ini sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai	Perhubungan Kota Pekanbaru 2. Populasi dan sampelnya berjumlah 52 pegawai sedangkan pada penelitian saya berjumlah 80 pegawai.	2. Menunjukkan bukti bahwa Motivasi Kerja memberikan efek secara pesial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di masa Pandemi Covid-19
--	--	--	--	---	---

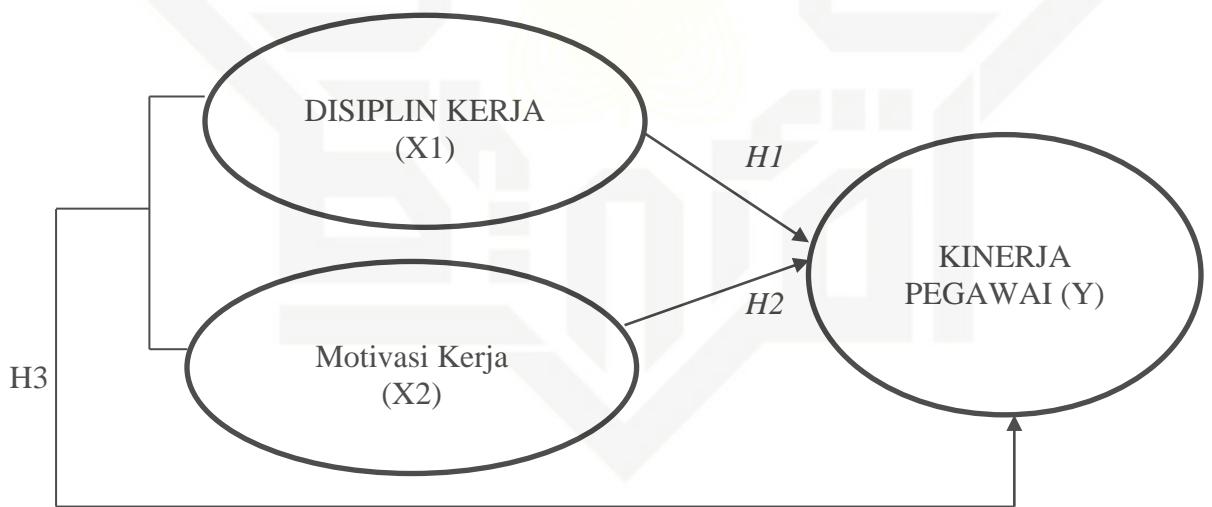


## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

### Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Kajian Teori 2021

Keterangan:

H1= Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2= Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- 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.

H3= Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simulta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**2.9 Konsep Operasional Variabel**

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2.2 Defenisi konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sekala
1	Disiplin Kerja	<b>Menurut Edy Sutrisno (2016:94)</b> Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.	<b>Menurut Edy Sutrisno (2016:94)</b> indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap aturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap aturan lain diperusahaan.	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.

2	Motivasi Kerja	<p><b>Wibowo (2016).</b> Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapapun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.</p>	<p><b>Menurut Afandi (2018).</b> Indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas Jasa</li> <li>2. Kondisi Kerja</li> <li>3. Fasilitas Kerja</li> <li>4. Prestasi Kerja</li> <li>5. Pengakuan dari atasan</li> <li>6. Pekerjaan itu sendiri</li> </ol>	Skala Likert
3	Kinerja	<p>Menurut Anstrong dan Baron seperti dikutip oleh <b>Wibowo (2012-222)</b>. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.</p>	<p><b>Mangkunegara (2017:75).</b> Menyebutkan indikator kinerja pegawai meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	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.

## 2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, kajian teori diatas serta kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan dengan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prita Sabilla Rovinda dan Syarifuddin (2021) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

**H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kenny Astria (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia.

**H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriza T. Wanta, Irvan Trang, Rita N. Taroreh (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara.





#### 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 III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yang terletak di jalan Abdul Rahman Hamid kompleks Perkantoran Tenaya Raya, Gedung B.9 Lt dan 2, Sial Kec. TenayaRaya, Kota Pekanbaru, Riau 28285.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2018)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring): sangat baik, 5 baik sekali = 4, baik = 3, kurang baik = 2 dan tidak baik = 1. )

##### 3.2.2 Data Primer

Menurut **Bungin (2018)** Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan Menurut **Sugiyono (2018)** data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan kuisioner kepada karyawan dan melakukan wawancara langsung kepada pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

##### 3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018)** data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data

**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.

tabel tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2022 (Januari-Oktober), data tabel fasilitas kerja yang digunakan, pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, yang diperoleh dari pimpinan.

### 3.3 Populasi dan Sample

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:80)** Populasi adalah wilayah generasial yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 80 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018:81)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil Sebagian dari populasi yang ada.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus, metode sensus adalah penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data

**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.

yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik **Usman & Akbar (2008)**. Jadi total sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 80 sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2018)** teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, interview (wawancara), dan kuisioner (angka). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner dan interview.

#### 3.4.1 Observasi

Menurut **Bungin (2018)** observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. **Sugiyono (2018)** berpendapat observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain.

#### 3.4.2 Kuisioner

Menurut **Sugiyono (2018)** kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam



#### 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.

kuisioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 5 : Skala Likert**

Kriteria	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, KS untuk kurang setuju, TS untuk tidak setuju, STS untuk sangat tidak setuju. Ketika pernyataan bersifat positif sesuai dengan indikator maka kriterianya adalah *Favorable* (mendukung) penilaian tertinggi yaitu SS bernilai 5 point, jika pernyataan bersifat negatif maka kriterianya *Unfavorable* (kurang mendukung) penilaian terendah yaitu STS bernilai 1 point.

### 3.5 Analisis Data

**Silaen (2018:173)** mengatakan analisis data merupakan data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorikan menjadi beberapa kategori/kelompok, dilakukan maipulsi serta disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian, serta dapat menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

#### 3.5.1 Deskripsi Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data





#### 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.

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 3.6 Uji kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Ghozali (2018:51)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisiner. Suatu kuisiner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated / total indikator*)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Realibilitas Data

Menurut **Ghozali (2018:45)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau



#### 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.

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residuan atau variable pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai residu dibakukan, yang membuatnya mendekati nilai rata-rata, maka dianggap terdistribusi secara normal. Dapat dikatakan normal jika *probabilitas* ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  (Ghozali, 2018). Uji normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H0 : Apabila *probabilitas* ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

H1 : Apabila *probabilitas* ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  maka tidak cukup bukti untuk dapat dinyatakan bahwa residual terdistribusi normal.

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu



#### 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.

pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

### 3.6.5 Uji Multikolonieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF

(*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* > 0,1 dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

### 3.6.6 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak dapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative.

### 3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model



#### 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.

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2018).

### 3.7 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. **Ghozali (2018)** analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut **Sugiyono (2018:188)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Keterangan :**

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X1

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X2

e = Variabel Pengganggu

### 3.8 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan





**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.

sementara. Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

**3.8.1 Uji Parsial ( Uji T)**

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahawa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut **Sugiyono (2018:184)** rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

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

**Keterangan :**

- t = Distribusi
- t r = Koefisien Korelasi Parsial
- r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05



#### 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.  $H_0$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05.

### 3.8.2 Uji simultan ( Uji F)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Menurut **Sugiyono (2018:192)** Pengujian Uji F dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

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

#### Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_0$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05

### 3.8.3 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar



#### 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.

hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas yang menjelaskan mengenai interpretasi terhadap kuatnya hubungan korelasi, seperti tertera pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber: Sugiyono 2018

Hasil perhitungan korelasi dapat negatif atau positif maka koefisien dibatasi antara -1 sampai 1. Bila nilai koefisien korelasi negatif berarti kedua variabel tersebut saling terbalik.

#### 3.8.4 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan reward (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan. Menurut **Sugiyono (2018:292)** rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

**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.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.





#### 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 VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Semakin tingginya kedisiplinan tentunya akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Dengan semakin tingginya motivasi diharapkan dapat mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
3. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru sebesar 59% sementara sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap instansi adalah sebagai berikut:

**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.

1. Intansi harus lebih memperhatikan disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh para pegawainya, bukan hanya tentang kehadiran pegawai, tapi juga bagaimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan tepat waktu, dan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan instansi juga salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi, maka perlu adanya pemberian motivasi dan dorongan kepada para pegawainya oleh pihak instansi atau pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, mengingat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam diri seorang pegawai maka akan dapat mencapai kemajuan dan keberhasilan suatu instansi, dan pemberian aturan kepada pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.
3. Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawainya, serta motivasi yang diberikan harus lebih ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena pengaruh kedisiplinan dan motivasi yang ada dalam diri pegawai akan sangat

mempengaruhi kinerja pegawainya, sehingga dapat mencapai tujuan dan visi-misi instansi.

4. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

**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.

**Daftar Pustaka**

- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung : PT Madina Raihan Makmur
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grub Penerbit CV. Budi Utama.
- Dessler. (2013). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dessy Eka Puryana. (2016). Hubungan Koordinasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektat Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintah*, 4(2).
- Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_(2020) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamali. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handoko. (2015). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Adimata.
- Mangkunegara. (2015). *Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company*. PT. Asuransi Bangun Askrida.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nanang. (2021). *Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik.
- Nurmansyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Merahi Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Unilak Press.
- Pangarso. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal manajemen teori dan terapan.
- Pettalolo, I. (2019). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai





Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis, 1(7)*.

Robbins P, S. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Selemba Empat.

Sakiman. (2019). *Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak No-PNS*. PT. Toko Gunung Agung.

Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sinungang, & Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.

Sulistiyani, T, A., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.

Zadjuli. (2004). *Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Di Indonesia*.

Zainal, V. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi Ketiga ad)*. PT. Rajagrafindo Perkasa

#### 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.

**LAMPIRAN****Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian****KUISISIONER PENELITIAN****PENGARU DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU.**

Terimakasih atas partisipasi Saudara/i responden untuk mengisi Kuesioner Penelitian ini. Kuesioner ini merupakan penelitian yang dilakukan

oleh:

Nama : Darussalam  
Nim : 11970113609  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas : UIN SUSKA RIAU

Dalam rangka pelaksanaan penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari setiap variabel. Peneliti sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara/saudari agar memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari, peneliti mengucapkan banyakterima kasih.



**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.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
  
2. Jenis Kelamin :
 

<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
  
3. Umur :
 

<input type="checkbox"/> 17-20 tahun	<input type="checkbox"/> 21-25 tahun	<input type="checkbox"/> 26-30 tahun
<input type="checkbox"/> 31-35 tahun	<input type="checkbox"/> > 36 tahun	
  
4. Pendidikan :
 

<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> Diploma1/2/3	<input type="checkbox"/> S1
<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> Lainnya	
  
5. Masa Kerja
 

<input type="checkbox"/> 1-2 tahun	<input type="checkbox"/> 3-4 tahun	<input type="checkbox"/> 5-6 tahun
<input type="checkbox"/> 7-8 tahun	<input type="checkbox"/> 9-10 tahun	<input type="checkbox"/> <11 tahun

**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. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

Silahkan memberi tanda checkmark (√) pada kolom yang sesuai penilaian anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:

Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5

Setuju (S) : Nilai Skor 4

Netral ( N ) : Nilai Skor 3

Tidak Setuju ( TS ) : Nilai Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1





## 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.

## 1. Disiplin Kerja (X1)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu taat datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dalam mendukung penyelesaian pekerjaan					
3.	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dibebankan instansi.					
4.	Saya siap menerima sanksi hukuman dari tindakan yang tidak sesuai dengan aturan instansi					

## 2. Motivasi Kerja (X2)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemberian gaji kepada pegawai sudah sesuai dan tepat waktu					
2.	Saya memiliki rasa senang dalam bekerja					
3.	Saya merasa tenang bekerja disini karena tersedianya jaminan keamanan dan kesehatan					
4.	Saya akan merasa lebih semangat dalam bekerja apabila mendapatkan reward untuk pegawai berprestasi					
5.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja ditempat kerja ini diakui oleh pimpinan					
6.	Saya ingin hasil usaha saya dalam bekerja bisa memotivasi pegawai lain					



**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.

3. Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya sudah memenuhi jumlah hasil kerja yang sudah ditentukan					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
5.	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					



## Lampiran 2 : Data Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Responden	Disiplin Kerja				Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	3	3	3	2	11
2	3	3	3	3	12
3	2	2	3	2	9
4	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	12
6	4	4	3	3	14
7	2	2	3	2	9
8	4	4	3	5	16
9	4	4	3	5	16
10	4	4	3	4	15
11	4	4	3	4	15
12	4	4	3	5	16
13	4	5	3	4	16
14	4	4	3	5	16
15	4	4	3	5	16
16	4	4	3	5	16
17	4	4	3	5	16
18	4	4	3	5	16
19	4	4	3	5	16
20	4	4	3	5	16
21	4	4	3	5	16
22	4	4	3	5	16
23	4	4	3	5	16
24	4	5	3	4	16
25	4	4	3	5	16
26	4	3	3	4	14
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	5	3	5	17
30	4	3	5	4	16
31	4	4	3	5	16
32	3	3	3	4	13
33	3	3	3	4	13
34	3	4	2	4	13

### 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.

35	4	3	3	3	13
36	3	4	3	4	14
37	4	3	3	3	13
38	2	3	5	4	14
39	5	5	5	5	20
40	5	5	4	5	19
41	4	3	4	4	15
42	4	3	3	3	13
43	5	5	5	5	20
44	5	5	5	4	19
45	4	4	3	4	15
46	5	5	5	5	20
47	4	3	4	4	15
48	4	5	5	5	19
49	4	4	4	4	16
50	3	4	4	4	15
51	3	4	4	4	15
52	4	4	4	4	16
53	4	5	5	5	19
54	5	4	4	5	18
55	5	5	5	4	19
56	5	5	5	5	20
57	5	4	5	5	19
58	5	5	5	4	19
59	4	4	5	4	17
60	5	5	5	5	20
61	5	4	4	5	18
62	4	5	4	4	17
63	4	4	4	5	17
64	5	4	4	5	18
65	4	4	4	4	16
66	5	5	5	5	20
67	5	4	4	4	17
68	4	4	4	5	17
69	5	5	5	5	20
70	5	4	5	4	18
71	3	3	3	3	12
72	5	4	4	5	18
73	5	5	4	4	18
74	5	4	5	4	18
75	5	5	5	4	19



76	5	5	5	4	19
77	4	4	4	5	17
78	5	4	4	5	18
79	5	5	5	5	20
80	4	4	4	4	16

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.





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.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

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



## 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.

35	4	4	4	3	4	3	22
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	4	4	3	4	4	22
47	3	5	5	3	5	5	26
48	3	4	4	3	4	4	22
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	3	23
54	5	5	5	5	5	3	28
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	3	4	4	23
57	4	4	4	3	4	4	23
58	4	4	3	4	4	4	23
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	3	5	5	5	28
65	5	5	3	5	5	5	28
66	5	5	3	3	5	5	26
67	5	5	3	3	5	5	26
68	3	3	3	3	3	3	18
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	5	5	5	30
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	5	5	5	5	30
73	3	3	3	3	3	3	18
74	4	4	4	4	4	3	23
75	4	4	4	4	4	3	23

76	4	4	4	4	4	3	23
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	5	3	4	4	24
79	3	5	5	5	5	5	28
80	3	5	5	5	5	3	26

#### 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.







## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Responden	Kinerja					Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1						
2	3	3	3	3	4	16
3	2	3	3	3	3	14
4	2	2	3	3	3	13
5	3	3	3	2	2	13
6	4	3	3	3	3	16
7	5	3	3	3	3	17
8	5	2	2	2	2	13
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	5	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	5	5	5	22
17	3	5	3	5	5	21
18	3	5	3	5	5	21
19	4	5	3	3	5	20
20	4	5	3	3	5	20
21	5	4	3	3	3	18
22	5	3	4	5	5	22
23	5	5	3	4	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	3	4	5	18
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	5	3	4	20
32	3	5	5	5	3	21
33	3	5	5	4	3	20
34	3	4	4	3	4	18
35	5	4	3	3	5	20

## 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.

36	4	3	4	4	4	19
37	5	3	4	4	5	21
38	4	4	4	3	4	19
39	5	5	5	4	3	22
40	4	4	5	4	4	21
41	5	5	3	5	5	23
42	3	3	5	4	3	18
43	3	3	3	5	4	18
44	4	4	4	5	5	22
45	4	4	4	5	4	21
46	3	3	3	5	3	17
47	5	5	5	3	5	23
48	5	5	5	3	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	5	17
52	4	4	3	4	5	20
53	4	4	4	4	4	20
54	3	3	4	4	5	19
55	3	3	5	4	4	19
56	5	5	5	5	3	23
57	5	5	5	5	3	23
58	5	5	5	5	3	23
59	5	5	5	5	3	23
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	5	21
62	4	4	4	4	4	20
63	5	5	3	3	5	21
64	4	4	5	3	4	20
65	5	5	4	3	5	22
66	4	4	4	4	4	20
67	4	4	5	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20
69	3	4	4	4	4	19
70	3	5	5	5	5	23
71	5	5	3	5	5	23
72	5	5	3	3	5	21
73	4	4	4	5	4	21
74	4	4	4	4	3	19
75	5	5	5	4	3	22
76	5	5	5	3	3	21

77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	5	4	3	5	21
80	4	4	4	5	4	21
	3	3	3	5	4	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

TANGGAPAN RESPONDEN

VARIABEL X1

NO.	Pernyataan	Jawaban					Score
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya selalu taat datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	24	42	11	3	0	80
		30%	52,5%	13,8%	3,8%	0%	100%
2.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dalam mendukung penyelesaian pekerjaan.	21	42	15	2	0	80
		26,3%	52,5%	18,8%	2,5%	0%	100%
3.	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dibebankan instansi.	21	22	36	1	0	80
		26,3%	27,7%	45%	1,3%	0%	100%
4.	Saya siap menerima sanksi hukuman dari tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.	36	33	8	3	0	80
		45%	41,3%	10%	3,8%	0%	100%

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.





**VARIABEL X2**

NO.	Pernyataan	Jawaban					Score
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Pemberian gaji kepada karyawan sudah sesuai dan tepat waktu.	28	35	15	2	0	80
		35%	43,8%	18,8%	2,5%	0%	100%
2.	Saya memiliki rasa senang dalam bekerja.	33	37	8	2	0	80
		41,3%	46,3%	10%	2,5%	0%	100%
3.	Saya merasa tenang bekerja disini karena tersedianya jaminan keamanan dan kesehatan.	29	36	14	1	0	80
		36,3%	45%	17,5%	1,3%	0%	100%
4.	Saya akan merasa lebih semangat dalam bekerja apabila mendapatkan reward untuk pegawai berprestasi.	26	27	25	2	0	80
		32,5%	33,8%	31,3%	2,5%	0%	100%
5.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja ditempat kerja ini diakui oleh pimpinan.	31	35	12	2	0	80
		38,8%	43,8%	15%	2,5%	0%	100%
6.	Saya ingin hasil usaha saya dalam bekerja bisa memotivasi pegawai lain.	30	31	16	3	0	80
		37,5%	38,8%	20%	3,8%	0%	100%

**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.



**VARIABEL Y**

NO.	Pernyataan	Jawaban					Score
		SS	S	N	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	22	39	17	2	0	80
		27,5%	48,8%	21,3%	2,5%	0%	100%
2.	Saya sudah memenuhi jumlah hasil kerja yang sudah ditentukan.	24	37	17	2	0	80
		30%	46,3%	21,3%	2,5%	0%	100%
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.	20	35	24	1	0	80
		25%	43,8%	30%	1,3%	0%	100%
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	21	35	22	2	0	80
		26,3%	33,8%	27,5%	2,5%	0%	100%
5.	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	37	18	2	0	80
		28,7%	46,3%	22,5%	2,5%	0%	100%

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - 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.



### Lampiran 3 : Karakteristik Responden

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	64	80
2	Perempuan	16	20
	Jumlah	80	100

#### Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	21-25 tahun	7	8,8
2	26-30 tahun	5	6,3
3	31-35 tahun	5	6,3
4	>36 tahun	63	78,8
	Jumlah	80	100

#### Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	26	32,5
2	Diploma 1/2/3	14	17,5
3	S1	31	38,8
4	S2	9	11,3
	Jumlah	80	100

#### 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.



## Lampiran 4 : Hasil Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

#### 1. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	X1.1	877	0,2199	Valid
2	X1.2	866	0,2199	Valid
3	X1.3	737	0,2199	Valid
4	X1.4	747	0,2199	Valid

#### 2. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	X2.1	858	0,2199	Valid
2	X2.2	959	0,2199	Valid
3	X2.3	832	0,2199	Valid
4	X2.4	820	0,2199	Valid
5	X2.5	890	0,2199	Valid
6	X2.6	880	0,2199	Valid

#### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	Y.1	835	0,2199	Valid
2	Y.2	893	0,2199	Valid
3	Y.3	781	0,2199	Valid
4	Y.4	739	0,2199	Valid
5	Y.5	812	0,2199	Valid

### Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,816	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,936	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,937	>	0,60	Reliabel

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.

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.

## Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas

## 1. Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42566105
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,055
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients			Toleranc	VIF
1	(Constant)	7.277	1.201		6,058	.000		
	Disiplin	.512	.070	.578	7,272	.000	.827	1.209
	Motivasi	.176	.043	.327	4.122	.000	.827	1.209
a. Dependent Variable: KINERJA								

## Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2,387	0,668		3,573	,001
	Disiplin	-,065	0,039	-,202	-1,655	,102





**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.

	Motivasi	-,007	0,024	-,036	-,298	,766
a. Dependent Variable: RES2						

**Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,277	1,201		6,058	,000
	Disiplin	,512	,070	,578	7,272	,000
	Motivasi	,176	,043	,327	4,122	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas						





## 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.

## Lampiran 7 : Uji Hipotesis

### Uji Secara Parsial (Uji T)

#### 1. X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,702	1,150		8,439	,000
	Disiplin	,632	,070	,714	9,000	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 2. X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,343	1,263		9,774	,000
	Motivasi	,306	,050	,568	6,088	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,982	2	119,491	57,301	,000 <sup>b</sup>
	Residual	160,568	77	2,085		
	Total	399,550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	,598	,588	1,444

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi



## 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.

Lampiran 8 : Tabel r untuk df = 51- 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568



## Lampiran 9 : Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## 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.





Lampiran 10 : Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79

## 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.



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. Soebrandt 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. : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1887/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 20 Februari 2023 M  
Sifat : Biasa 29 Rajab 1444 H  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada  
Yth. **Dr. Mulia Sosiady SE, MM.Ak**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Darussalam  
N I M : 11970113609  
J u r u s a n : Manajemen  
S e m e s t e r : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
Pengembangan Lembaga,



**Dr. Kamiauddin, S.Sos, M. Si**  
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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  
DINAS PERHUBUNGAN**

Jalan Abdul Rahman Hamid Komplek Perkantoran Tenayan Raya  
- Gedung B.9 Lt. I dan II Kec. Tenayan Raya  
PEKANBARU



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : BL.04.00/ Dishub-Umum / 505/ 2023

Berdasarkan Surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru,  
Nomor : BL.04.00/Kcsbangpol/552/2023 tanggal 27 Februari 2023 tentang surat  
keterangan penelitian, schubungan hal tersebut diatas, dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : DARUSSALAM  
NIM : 11970113609  
Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
                  : UIN SUSKA RIAU  
Jurusan : MANAJEMEN  
Jenjang : Strata 1 ( S I )  
Lokasi Penelitian : Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru

Mahasiswa tersebut diatas telah selesai melakukan riset penelitian pada Sub  
Bagian Umum dengan Judul : " PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA PEKANBARU".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

DIKELUARKAN DI : PEKANBARU  
PADA TANGGAL : 29 Mei 2023  
KEPADA : BAGIAN UMUM



**KEKBANA DIBO, S.Sos**  
NIP. 198108152010011001

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.

**BIOGRAFI PENULIS**


DARUSSALAM lahir di Pulau Empat pada tanggal 15 mei 2001. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Yanhafizar dan Ibu Sinarti. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah dimulai dari Sekolah Dasar di SDN 005 Empat Balai. Kemudian Menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama Di MTSN 1 Kampar pada tahun 2016. Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di MAN 1 Kampar pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Manajemen. Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Bupati Kampar, Kemudian pada tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sotol, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Penulis melaksanakan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru pada tahun 2022-2023 dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”** di bawah bimbingan Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak. Pada tahun 26 Juni 2023 penulis mengikuti ujian munaqasa dan dinyatakan **“LULUS”** sekaligus menyandang gelar Serjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen.