

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)

Fitri Wulandari , Eka Purnama Sari

Universitas Potensi Utama , JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia,
Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara

Email: Darifitriwulan71@gmail.com

***Abstract.** The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline, leadership style and work motivation on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline, leadership style and work motivation on employee performance at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. The approach used in this study were all employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province, totaling 160 employees. While the samples that meet the sampling criteria for observations made are 62 respondents using the Slovin formula. The data collection technique in this study uses a questionnaire technique and technical data analysis in this study uses the SPSS version 25.00 software program. Partially it is known that work discipline has no positive and significant effect on the performance of the employees of the North Sumatra Province Industry and Trade Office. Partially it is known that motivation has a positive and significant influence on the performance of the employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. Simultaneously it is known that work discipline, leadership style and work motivation have a significant influence on the performance of the employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province.*

***Keywords:** Work Discipline, leadership style, work motivation and employee performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara yang berjumlah 160 pegawai. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 62 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 25.00. Secara parsial diketahui disiplin kerja memiliki tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara. Secara parsial diketahui bahwa Gaya kepemimpinan memiliki tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan

Received November 30, 2022; Revised Desember 02, 2022; Januari 30, 2023

* Fitri Wulandari, Darifitriwulan71@gmail.com

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Bangun (2018) menegaskan bahwa proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi tenaga kerja, pemeliharaan, dan pemisahan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Akibatnya, karyawan perlu teliti dan memiliki keterampilan yang telah mapan untuk mempekerjakan karyawan saat merekrut sumber daya manusia, dalam hal ini. Tujuannya di sini adalah mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Setiap manajer SDM menghadapi tantangan ini. individu untuk mempekerjakan karyawan baru.

Secara individu dan kolektif, sumber daya manusia memainkan peran penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi berjalannya operasi bisnis secara efisien, bahkan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Setiap bisnis akan selalu berusaha untuk mendongkrak produktivitas karyawan. Setiap aktivitas internal organisasi terhambat oleh faktor manusia dalam kehidupan organisasi. Organisasi adalah unit sosial yang bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan dan secara sadar dikoordinasikan dengan batas reaktif yang terlihat. Manusia yang tergabung dalam organisasi memprakarsai dan menentukan segala tindakan kegiatan. Pola tugas dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi menuntut adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik dari pegawai maupun pimpinan.

Edison (2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang penting dalam bisnis dan organisasi yang perlu banyak mengetahui bagaimana menjalankan bisnis dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan berdampak pada keberhasilan organisasi; dalam hal ini, organisasi akan bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan-tujuannya dapat tercapai. Apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan pada dasarnya adalah apa yang mendefinisikan kinerja. Kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif seorang pegawai semuanya dipengaruhi oleh kinerja.

Salah satu organisasi yang berperan penting dalam pertumbuhan industri dan perdagangan Kota Medan adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Tanggung jawab utama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melibatkan puluhan bahkan ratusan orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara telah melakukan penyesuaian tata kelola yang signifikan. Reformasi birokrasi gelombang pertama yang berlandaskan pada prinsip good and clean governance dan bertujuan untuk menghasilkan aparatur pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel masih terus dilaksanakan, terutama dalam lima tahun terakhir, ketika perekonomian telah mengalami penurunan. berkembang dan kesejahteraan masyarakat meningkat. Berikut evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara selama lima tahun sebelumnya, dari tahun 2017 hingga tahun 2021.

Tabel Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 – 2021

| Tahun | Jumlah Pegawai Awal Tahun | Jlh Pegawai Masuk | Jlh Pegawai Keluar | Jlh Pegawai Akhir Tahun | Turnover Rate |
|--------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------|
| 2017 | 160 | 3 | 5 | 158 | 3,14% |
| 2018 | 153 | 2 | 5 | 155 | 3,20% |
| 2019 | 155 | 2 | 2 | 155 | 1,29% |
| 2020 | 155 | 2 | 7 | 150 | 4,59% |
| 2021 | 150 | 1 | 1 | 150 | 0,67% |

Sumber: Data Diolah (2021)

Tingkat perputaran pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumut meningkat dari tahun 2017 ke tahun 2020 menurut perhitungan LTO (Perputaran Tenaga Kerja), namun menurun pada tahun 2021. Di kantor, pegawai yang keluar sebagian masih pegawai honorer yang tidak terikat kontrak. kontrak kerja. Karyawan yang diterima bekerja di kantor lain, karyawan yang merasa tidak diberikan penghargaan kepada dirinya, dan karyawan yang merasa tidak diberikan penghargaan serta karir yang dirasa tidak berkembang menjadi alasan utama karyawan keluar dari kantor tersebut, menurut temuan wawancara dengan beberapa karyawan. Karyawan juga menyuarakan keprihatinan tentang hubungan kerja dengan pemimpin yang kurang mendukung pekerjaan.

Yang terjadi saat ini masih banyak penilaian pegawai yang negatif, khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Beberapa karyawan saat ini terlambat masuk kerja, ada yang terlambat untuk upacara pagi, ada yang pasif dalam bekerja, ada yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan ada juga yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa memberikan alasan.

KAJIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap aktivitas dan perilaku manusia pasti diatur oleh aturan dan peraturan dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun mereka berada. Namun, tanpa adanya sanksi atas pelanggaran, peraturan tersebut tidak akan ada artinya.

Disiplin, menurut Hamali (2016), adalah kekuatan yang tumbuh dalam tubuh karyawan dan memungkinkan mereka untuk secara sukarela beradaptasi dengan keputusan peraturan dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin kerja, seperti yang didefinisikan oleh Afandi (2016), adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku.

Menurut Hasibuan (2012), “disiplin kerja” mengacu pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan tata cara dan peraturan kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno,2017) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai antara lain :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Ada Tidaknya Teladan Pemimpin Dalam Perusahaan Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai diorganisasi manapun. Pimpinan adalah panutan ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya.
4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu pengawasan, yang akan mengarah karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya Disiplin Kebiasaan itu di antaranya : mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertamu, saling menghargai antara sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi Menurut (Afandi,2016) diantaranya adalah : Faktor Kepemimpinan, Faktor Penghargaan, Faktor kemampuan, Faktor Pengawasan dan Faktor Sanksi Hukuman, Faktor Ketegasan, Faktor Hubungan Kemanusiaan.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin disebut sebagai "gaya kepemimpinan", dan pada dasarnya berbeda dari satu pemimpin ke pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah metode yang mereka gunakan untuk mempengaruhi bawahan mereka melalui perilaku atau pola kepribadian. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki rencana dan berperilaku dengan cara tertentu dengan anggota kelompok. Karena itu, kepemimpinan berfungsi sebagai kekuatan dinamis yang menggerakkan, menginspirasi, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut (Gatot & Engelbertus, 2014), makna dan arti harfiah dari kata “kepemimpinan” dapat ditelusuri. Istilah ini digunakan secara leksikal oleh yang pertama. Pencarian kedua, di sisi lain, didasarkan pada makna kata atau semantik. Konsep kepemimpinan mengacu pada tindakan memimpin (praktik kerja unggulan, sikap memimpin, hasil memimpin, dll). Istilah "kepemimpinan" mengacu pada "ilmu kepemimpinan", yang memberikan nasihat tentang bagaimana menjadi pemimpin yang sukses dan efektif.

Menurut Thoha (2013), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seperangkat perilaku yang dia terapkan ketika mencoba mempengaruhi tindakan orang lain sesuai dengan persepsinya. Menurut Ravi (2014), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin atau seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi karena merupakan hasil perpaduan dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin dalam upayanya untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi dalam Kepemimpinan

Menurut (Sutikno,2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Keahlian dan pengetahuan Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.
- 2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda dan menentukan cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

- 3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan - perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
- 4) Sifat-sifat kepribadian pengikut Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin menurut (Sutikno,2014).

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Karena berdampak langsung pada karyawan, maka motivasi kerja perusahaan perlu diperhatikan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang baik, sedangkan kinerja karyawan dapat menurun dengan motivasi kerja yang buruk. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang bersangkutan sehingga dia dapat berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan ide dan saran untuk masalah yang dihadapi.

Sutrisno (2017) menegaskan bahwa motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu; akibatnya, motivasi sering diartikan sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang. Edison (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah pencarian jawaban atas pertanyaan seperti mengapa beberapa orang bekerja lebih keras daripada yang lain, mengapa beberapa karyawan menginginkan lebih banyak tanggung jawab daripada yang lain, dan mengapa beberapa karyawan termotivasi oleh insentif upah sementara yang lainnya tidak.

Sebaliknya, menurut Fahmi (2017), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Hal tersebut akan berdampak pada semangat atau kegairahan karyawan dalam bekerja apabila hal tersebut menimbulkan atau mampu menciptakan motivasi kerja. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu dalam perusahaan yang berpengaruh besar terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Ciri motivasi menurut (Qonita,2012), yaitu:

- a) Motivasi itu kompleks. Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama yang dipengaruhi individu itu sendiri.
- b) Beberapa motivasi tidak didasari individu itu sendiri. Banyak tingkah laku manusia yang tidak didasari oleh pelakunya.
- c) Motivasi itu berubah-ubah. Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan, ini disebabkan oleh keinginan manusia yang sering berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.
- d) Tiap individu motivasinya berbeda-beda. Dua orang yang mengikut kegiatan tertentu ada kalanya mempunyai motivasi yang
- e) Motivasi dapat bervariasi. Hal ini tergantung pada tujuan individu tersebut, apabila tujuannya bermacam-macam maka motivasinya juga bervariasi.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja, menurut Kartika (2012), dapat dianggap sebagai suatu proses atau serangkaian proses yang menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang perlu dicapai, bagaimana hal itu perlu dicapai, dan bagaimana mengelola orang dengan benar untuk membuatnya lebih baik. kemungkinan tujuan akan tercapai. Menurut Yani (2012), perilaku murni yang ditampilkan oleh seluruh karyawan berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan posisinya dalam organisasi.

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau reformasi adalah gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai perencanaan strategis organisasi-menguraikan tujuan, sasaran, visi, dan misorganisasi. Rahadi (2010) mendefinisikan kinerja sebagai penampilan melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu fisik atau tidak berwujud sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tanggung jawab berdasarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Menurut Hermawati (2012), kinerja adalah hasil kerja seseorang selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria lain yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya oleh organisasi.

Kinerja faktor -faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

Efektifitas dan efisiensi

1. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang) Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin Disiplin Adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi menurut (Budiharjo&Andreas,2012).

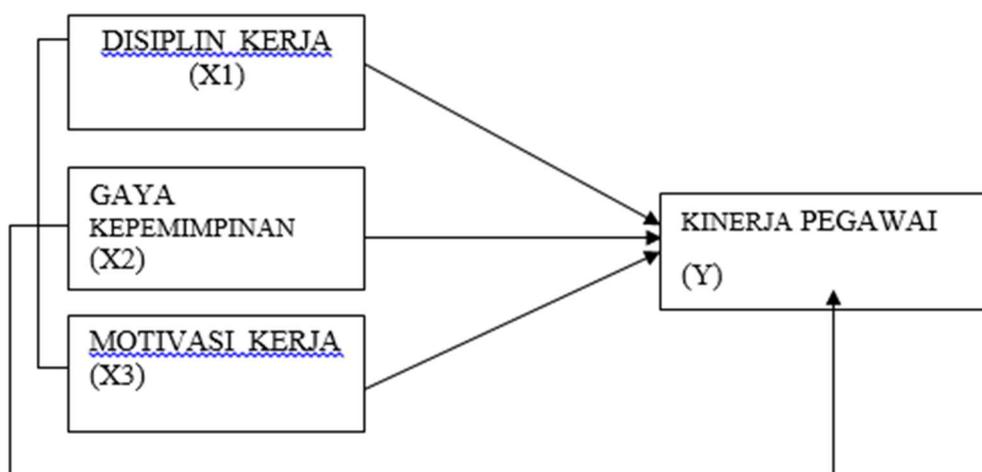
2. Indikator Kinerja Pegawai

(Artana,2002) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain:

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan pegawai terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan pegawai dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

E. Rangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah (2022)

F. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dari kajian yang terdapat teoritis batas masalah dalam kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada/Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara Jl. Putri Hijau No 6 Medan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 hingga bulan Oktober 2022 kemudian penelitian disajikan pada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada hasil pengumpulan informasi primer serta sekunder, cerminan universal hasil riset sudah diperoleh. Informasi yang terkumpul setelah itu diperoleh cocok dengan jumlah partisipan yang ditetapkan tadinya, jumlah survey yang didistribusikan kepada para partisipan merupakan 160, serta seluruhnya.

1. Pengumpulan Instrumen

a. Uji Validitas

Table 1. Hasil Pengujian Validitas

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total</i> | R tabel | Keterangan |
|-------------------|------------------------------------|----------------|-------------------|
| DK1 | 0,465 | 0,361 | Valid |
| DK2 | 0,707 | 0,361 | Valid |
| DK3 | 0,733 | 0,361 | Valid |
| DK4 | 0,856 | 0,361 | Valid |
| DK5 | 0,750 | 0,361 | Valid |
| DK6 | 0,706 | 0,361 | Valid |
| DK7 | 0,777 | 0,361 | Valid |
| DK8 | 0,787 | 0,361 | Valid |
| DK9 | 0,626 | 0,361 | Valid |
| DK10 | 0,603 | 0,361 | Valid |
| DK11 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| DK12 | 0,687 | 0,361 | Valid |
| DK13 | 0,555 | 0,361 | Valid |
| DK14 | 0,687 | 0,361 | Valid |
| DK15 | 0,518 | 0,361 | Valid |
| DK16 | 0,856 | 0,361 | Valid |
| GK1 | 0,818 | 0,361 | Valid |
| GK2 | 0,788 | 0,361 | Valid |
| GK3 | 0,776 | 0,361 | Valid |
| GK4 | 0,769 | 0,361 | Valid |
| GK5 | 0,629 | 0,361 | Valid |

| Pernyataan | Corrected Item Total | R tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------------------|----------------|-------------------|
| GK6 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| GK7 | 0,738 | 0,361 | Valid |
| GK8 | 0,632 | 0,361 | Valid |
| GK9 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| GK10 | 0,695 | 0,361 | Valid |
| GK11 | 0,751 | 0,361 | Valid |
| GK12 | 0,751 | 0,361 | Valid |
| MK1 | 0,762 | 0,361 | Valid |
| MK2 | 0,518 | 0,361 | Valid |
| MK3 | 0,749 | 0,361 | Valid |
| MK4 | 0,729 | 0,361 | Valid |
| MK5 | 0,837 | 0,361 | Valid |
| MK6 | 0,663 | 0,361 | Valid |
| MK7 | 0,660 | 0,361 | Valid |
| MK8 | 0,554 | 0,361 | Valid |
| MK9 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| MK10 | 0,629 | 0,361 | Valid |
| MK11 | 0,684 | 0,361 | Valid |
| KP1 | 0,556 | 0,361 | Valid |
| KP2 | 0,746 | 0,361 | Valid |
| KP3 | 0,688 | 0,361 | Valid |
| KP4 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| KP5 | 0,808 | 0,361 | Valid |
| KP6 | 0,752 | 0,361 | Valid |
| KP7 | 0,636 | 0,361 | Valid |
| KP8 | 0,856 | 0,361 | Valid |
| KP9 | 0,824 | 0,361 | Valid |
| KP10 | 0,546 | 0,361 | Valid |
| KP11 | 0,670 | 0,361 | Valid |

Sumber : data primer diolah,2022

Dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361, Semua pernyataan dikatakan valid karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha (>0,70) | Keterangan |
|-------------------|------------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,939 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,938 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,911 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,927 | Reliabel |

Di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,60, Maka disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 3 Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| Most Extreme Differences | Std. Deviation | .26606706 |
| | Absolute | .095 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.095 |
| Test Statistic | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Diatas menyatakan bahwa hasil uji normalitas berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnovdiketahui nilai signifikasi $0,200 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal Uji Multikolinearitas

b. Uji Multikolinearita

Tabel 4 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 20.341 | 10.788 | | 1.886 | .064 | | |
| | X1 | .223 | .138 | .194 | 1.612 | .112 | .968 | 1.033 |
| | X2 | -.074 | .138 | -.065 | -.538 | .593 | .967 | 1.034 |
| | X3 | .442 | .139 | .377 | 3.188 | .002 | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25(2022)

Diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF (Variance inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel di atas, nilai tolerance variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 0,972, motivasi sebesar 0,985 dan disiplin kerja sebesar 0,963. Sedangkan nilai VIF variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 1.054, motivasi sebesar 1.034 dan disiplin kerja 1.073. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada ketiga variabel penelitian memiliki nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 dan lebih kecil dari 10, yang berarti ketiga variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients^a

| | | Coefficients ^a | | | | |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | Model | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | .049 | .704 | | .069 | .945 |
| | X1 | .002 | .140 | .002 | .017 | .986 |
| | X2 | -.002 | .103 | -.002 | -.017 | .986 |
| | X3 | -.001 | .003 | -.047 | -.360 | .720 |

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Dapat diketahui bahwa nilai Sig. Dari masing-masing variable adalah 0,986 untuk variabel Disiplin kerja 0,986 untuk variabel Gaya kepemimpinan dan 0,720 untuk variabel Motivasi kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. Lebih besar dari 0,05.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji regresi linier berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Toleranc e | VIF |
| 1 | (Constant) | 20.341 | 10.788 | | 1.886 | .064 | |
| | X1 | .223 | .138 | .194 | 1.612 | .112 | .968 |
| | X2 | -.074 | .138 | -.065 | -.538 | .593 | .967 |
| | X3 | .442 | .139 | .377 | 3.188 | .002 | .998 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel 6, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.341 + 0.223 X_1 + -0.074 X_2 + 0.442 X_3 + e$$

a) Konstanta (a)

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar 20.341 yang berarti bahwa jika skor pada Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka nilai kinerja pegawai sebesar 20.341.

b) Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b1)

Koefisien regresi disiplin kerja pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0,223 (positif) yang berarti bahwa apabila Disiplin kerja ypegawai mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

c) Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan (b2)

Koefisien regresi gaya kepemimpinan pada persamaan tersebut diperoleh sebesar -0,074 (negatif) yang berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai akan kepemimpinan yang diberikan oleh para pemimpin di perusahaan mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

d) Koefisien regresi Motivasi kerja (b3)

Koefisien regresi motivasi pada persamaan tersebut diperoleh sebesar 0,445 (positif) yang berarti bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

e. **Uji Hipotesis**

a. **Uji Hipotesis Parsial (Uji - t)**

Tabel 7 Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 20.341 | 10.788 | | 1.886 | .064 | | |
| X1 | .223 | .138 | .194 | 1.612 | .112 | .968 | 1.033 |
| X2 | -.074 | .138 | -.065 | -.538 | .593 | .967 | 1.034 |
| X3 | .442 | .139 | .377 | 3.188 | .002 | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai thitung (1,612) > t tabel (2,00172) dan nilai sig 0,112 < 0,05. Artinya jika dilihat nilai sig nya maka variable Disiplin Kerja (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai menunjukkan nilai thitung (-538) > t table (2,00172) dan nila sig 593 < 0,05. Artinya jika dilihat nilai sig nya maka variable Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial tidak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung (3.188) > t table (100172) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 002 > 0,05. Hal menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

b. Uji Secara Simultan (Uji – F)

Tabel 8 Uji F
 ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 1759.713 | 3 | 586.571 | 4.555 | .000 ^b |
| 1 Residual | 7469.271 | 58 | 128.781 | | |
| Total | 9228.984 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil F hitung > F tabel ($4.555 > 2,53$) dan didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (silmultan) variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

c. KoefisienDeterminasi (R2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .736 ^a | .542 | .519 | 2.59208 | 2.042 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0.519 atau 51.9%. artinya kemampuan model determinasi disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 51.9 % kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera

Utara dan sisanya sebesar 26.2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Pembahasan

Berikut ini ada 4 (empat) utama yang akan dibahas dalam analisis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Variabel disiplin kerja 1,12 lebih besar dibandingkan dengan dari alpha % (0,05) atau hitung $(1,612) > t_{table}(2,00172)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk Variabel Disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti disiplin kerja tidak ada peningkatan kehadiran pegawai saat melakukan absensi, ketaatan pada atasan diberikan tugas yang diberikan ke pegawainya, kesadaran bekerja di waktu yang sudah ditentukan tanggungjawab terhadap prosedur dan kegiatan pegawainya.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai

- 2) Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $-538 > t_{tabel} 2,00172$ atau $sig 0,593 > 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan belum kuat untuk dijadikan sebagai variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara bisa disebabkan oleh banyak factor salah satunya adalah atasan yang kurang

memperhatikan hubungan diantara pegawainya, pemimpin yang tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada pegawainya, pemimpin yang kurang memanager pegawainya dalam menyusun tugas kerjanya masing-masing, pemimpin yang masih kurang dalam memberikan ide atau keputusan dengan bijaksana serta pemimpin yang kurang melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

Berdasarkan pengertian dari (Sutikno, 2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi. Maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mendorong orang lain untuk bisa melakukan sesuatu atas kesadarannya sendiri demi mencapai tujuan tertentu. Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga didukung oleh penelitian (Kartono, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung $3.188 > t_{tabel} 2,00172$ atau $sig 0,002 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara,

Hal ini dukung oleh hasil penelitian menurut (Fredick Hezbreg, dkk & Wirawan, 2013) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, artinya dalam meningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang berpendapat bahwa motif adalah sesuatu perangsang keinginan dan daya penggerakan kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

- 4) Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja pegawai tidak lepas dari Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan, seperti diuraikan di atas gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin dan Motivasi kerja sangat penting dalam rangka pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Apabila keempat unsure tersebut diterapkan bersama-sama maka kinerja pegawai akan lebih maksimal. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar $4,555 > 2,35$ dengan signifikan (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, akan dikatakan bahwa Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil uji R^2 (R Square) didapatkan sebesar 0,519 atau (51.9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebesar 51,9%. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja 51,9%, sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara harus memberikan Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja secara bersama-sama sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja ,gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja membuktikan bahwa secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pendapat pada Dinas Perindustrian dan Pedangan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan membuktikan bahwa secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pendapat pada Dinas Perindustrian dan Pedangan Provinsi Sumatera Utara
- 3) Variabel Motivasi Kerja membuktikan bahwa secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pendapat pada Dinas Perindustrian dan Pedangan Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja membuktikan bahwa secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawaipada Dinas Perindustrian dan Pedangan Provinsi Sumatera Utara.

SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk lebih memperhatikan hubungan diantara para pegawai,lebih memberikan kepercayaan dalam pekerjaan kepada pegawai serta mengajak pegawai agar berpartisipasi dalam menetapkan tujuan .

2. Pimpinan harus mempertahankan bahkan meningkatkan lagi sikap dalam memanager di setiap pekerjaan pegawai, mempertahankan mengambil keputusan dengan melibatkan pegawai dan memberikan idea tau keputusan dengan bijaksana.
3. Pimpinan harus lebih memperhatikan lingkungan kantor yang nyaman dan aman bagi pegawai, lebih menjalin hubungan yang baik dengan semua pegawai sehingga pegawai merasa termotivasi dengan baik.
4. Pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, memberikan motivasi yang positif kepada pegawai, hal ini akan menaikkan semangat kerja kepada pegawai.
5. Pimpinan untuk lebih memerhatikan keadaan di setiap ruangan pegawai, mengenai cat dinding yang sudah pudar dan memperbaiki pencahayaan di ruang kerja pegawai, tentunya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Pimpinan harus membuat aturan baru dan pemberian hukuman yang tegas terkait kedisiplinan pegawai dalm menaati peraturan yang sudah ditetapkan kantor, pegawai yang sudah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan harus dipertahankan serta pegawai yang memiliki kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga dipertahankan bahkan ditingkatkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Cantumkan ucapan terima kasih sponsor pada bagian ini sebagaimana yang sesuai.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P . 2016. Concept & Indicator Human Resources Management.Yogyakarta: BPFE.
- Budiharjo & Andreas 2012. Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB).Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun Ke-XVIII,No.82.
- Bangun,W. 2012 . Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Erlangga
- Edison, A., & Komaria. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Reka Cipta Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi, Cetakan Gatot, S., & Engelbertus, M. 2014. Ilmu Dan Seni Kepemimpinan. Bandung:
- Hasibuan, M. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang. 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hamalia, Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta Salemba Empat
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestaasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Jurnal Dinamika Dotcom, Vol. 3(2): 107-120.
- Kartika. 2012. Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia. Bogor: IPB Press.
- Miftah Thoha. 2013, Kepemimpinan Dalam Manajemen,PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moehariono. 2012. Pengukur KinerjaBerbasis Kompensasi Edisi Revisi.Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Bachtar, Amar, & Boy, R. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2017 Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif:Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. “ Journal of Chemical Information and Modeling 53 (9): 1689-99.
- Sutikno, 2014 .Perilaku Organisasi.Jakarta :PT. Raja Grafindo.
- Thoha , Miftah, 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen Fisipol UGM.Yogyakarta.
- Qonita, A. 2012. Motivasi Kerja Utama Petani dalam Kemitraan dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu di Kabupaten Kulon Progo. Jurnal SEPA : 90-99.