

# PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH

**Author:**

Devi Adelina Pakpahan<sup>1</sup>  
Hadijah Sipahutar, S.H.,M.M<sup>2</sup>  
Heriyawan Hutagalung, S.Pd.,  
M.Pd<sup>3</sup>

**Affiliation:**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al  
Washliyah Sibolga<sup>1,2,3</sup>

**Corresponding email**

[devipakpahan2@gmail.com](mailto:devipakpahan2@gmail.com)<sup>1</sup>  
[hadijahsipahutar@gmail.com](mailto:hadijahsipahutar@gmail.com)<sup>2</sup>  
[heriyawanhutagalung@gmail.com](mailto:heriyawanhutagalung@gmail.com)<sup>3</sup>



This is an Creative Commons License This work  
is licensed under a Creative Commons  
Attribution-NonCommercial 4.0 International  
License

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :Berdasarkan koefisien korelasi berganda terdapat hubungan yang cukup/ sedang dan positif sebesar 0,611 antara Semangat Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja, berdasarkan koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,990%, ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja oleh Semangat Kerja dan Disiplin sebesar 99% pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan sisanya dijelaskan variable lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 1%, berdasarkan Regresi Linear Sederhana persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 3,353 + 0,60X_1 + 1,012X_2$  yang menunjukkan pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja akan bertambah sebesar koefisien (0,060) apabila variabel Disiplin terhadap Kinerja akan bertambah sebesar koefisien (1,012) ditambah dengan satu satuan, dan berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap hipotesis yang diajukan diterima ( signifikan ) dimana t hitung lebih besar dari t table yaitu  $3,521 > 2,01669$  yang berarti pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah sangat cukup dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja.

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

## Pendahuluan

Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Begitu pula sebaliknya, bila pegawai memiliki semangat yang rendah,

maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah. Semangat kerja mempunyai dampak atau pengaruh yang cukup berarti dan kompleks baik bagi pegawai maupun bagi instansi.

Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja. Dalam pernyataan tersebut disebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya.

Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai semangat dalam bekerja. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin. Disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah menangani bidang Industri Usaha Kecil Menengah (UKM), melakukan pembangunan serta memelihara Pasar di Kabupaten Tapanuli Tengah sehingga memerlukan Pegawai yang mempunyai semangat kerja dan disiplin dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan atau pengelolaan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian Program, Keuangan dan Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah secara umum baik, namun masih cukup banyak terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan pada tiap – tiap bidang dan seksi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara antara lain kurangnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, kurangnya pengetahuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Semangat Kerjadan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah”.

## **Studi Literatur**

Menurut Lawrence (Sania, Kalpina & Javed, 2015) “Semangat kerja karyawan merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja.” Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya turnover, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Niti semito (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan: 1) Produktivitas karyawan. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apatidak. 2) Tingkat absensi. Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. 3) Tingkat perpindahan karyawan (*LabourTurnover*). Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja diperusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai. 4) Kerusakan. Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja. 5) Kegelisahan karyawan. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang diungkapkan diantara sesama karyawan. 6) Tuntutan dari karyawan. Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan. 7) Pemogokan kerja oleh karyawan. Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogok.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu : 1) Kegairahan. Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. 2) Kekuatan untuk melawan frustrasi. Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi Tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. 3) Kualitas untuk bertahan. Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. 4) Semangat kelompok. Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

Nitisemito (2015:169) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai diantaranya, yaitu : 1. Gaji yang cukup, 2. Memperhatikan kebutuhan rohani, 3. Menciptakan suasana santai, 4. Tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat, 5. Berikan kesempatan kepada pegawai untuk maju, 6. Memberikan perhatian, 7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, 8. Usahakan para pegawai mempunyai loyalitas, 9. Para karyawan diikutsertakan berunding, 10. Pemberian insentif yang terarah, 11. Fasilitas yang menyenangkan.

Menurut Kaswan (2015) dampak semangat kerja itu antara lain: 1) Kepuasan pelanggan, 2) Kualitas yang meningkat, 3) Meningkatnya produktivitas, 4) Menurunnya biaya operasional, 5) Meningkatnya keuntungan, 6) Keamanan kerja yang meningkat, 7) Berkurangnya pemborosan disemua jenis: bahan, waktu, potensi manusia, dan organisasi, 8) Menurunnya kemangkiran, keterlambatan, cutisakit, pergantian pegawai, biaya rekrutmen, keluhan, sabotase, dan penyalahgunaan obat.

Menurut Yuliantari & Ulfa (2016) menyimpulkan bahwa ”Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja”. Menurut Handoko dalam Sinambela (2015:334) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah

sikap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikutiperaturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Menurut Kasmir (2016:332) mengemukakan “Disiplinadalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi,bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidakada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanyaberdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisidan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuaidengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2013:194-198) beberapa indikator – indikator yang dapat mempengaruhi Disiplin pegawai atau karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepadanya harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

2. Teladan pimpinan

Teladan Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, disiplin bawahpun akan ikut baik. demikian sebaliknya.

3. Balas jasa

Balas jasa akan mempengaruhi kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan ikut baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pemimpin yang cakap dalam memimpin akan berusaha bersikap adil kepada pegawainya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula.

5. Waskat

Merupakan Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan disiplin setiap individu bawahannya.

#### 6. Sangsi hukuman

Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sangsi hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat namun tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya

#### 7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis di antara sesama pegawai akan menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan ataupun instansi. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi. Hubungan yang serasi dapat mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik pada perusahaan atau instansi tertentu.

Kinerja menurut Erri & Fajrin (2018) merupakan “Kinerja sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi”. Sedangkan definisi Kinerja Pegawai menurut Kasmir (2016:181) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”.

Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

##### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

##### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Semangat Kerja dan Disiplin dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini telah diungkapkan pada beberapa penelitian terdahulu seperti :

1. Ishak Syahropi (2016) dengan judul : “Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di pekan Baru ( Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangki Hasilnya menunjukkan variable X ( semangat kerja ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di pekan Baru ( Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang) nang)

2. Elvi Lastriani (2014) dengan Judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru”. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara, metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan rumus Slovin. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 134 orang dengan sampel berjumlah 80 orang. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Windy J Sumaki (2015) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

sebagai variabel (Y), disiplin kerja sebagai variabel (X1), budaya organisasi sebagai variabel (X2), dan komunikasi sebagai variabel (X3). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sutenggo Area Manado sebanyak 75 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara penyebaran daftar pertanyaan kepada 19 responden yang dijadikan sebagai penelitian. Dan menggunakan wawancara dengan bertanya langsung kepada responden, yang terakhir observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan secara simultan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial kinerja karyawan dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat di Jalan Oswald Siahaan Nomor 49 Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2022 sampai dengan selesai. Jumlah populasi yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu sebanyak 45 orang responden.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Literatur yaitu dengan mempelajari berbagai sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, baik berupa buku – buku ilmiah, peraturan pemerintah atau perundang – undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu mengumpulkan data secara langsung dari lokasi atau tempat penelitian yang dilakukan dengan cara :
  - a. Observasi, yaitu Teknik pengumpulan data dengan turun kelapangan mengamati hal – hal yang berkaitan dengan ruang atau kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.
  - b. Wawancara, yaitu Suatu cara pengumpulan data dengan berinteraksi langsung dengan bertanya – Tanya kepada pegawai untuk me ndapatkan informasi atau jawaban mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja yang sesuai dengan penelitian ini.
  - c. Kuesioner yaitu Suatu teknik pengumpulan data menggunakan sebuah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada pegawai yang sebagai responden untuk dijawab.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Korelasi
4. Uji Determinasi
5. Analisis Regresi Linier Sederhan
6. Uji-t (Parsial)
7. Uji F(Simultan)

### **Hasil**

- a. Deskriptif Karakteristik Responden

Statistik demografi responden pada penelitian ini dilihat dari distribusi Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2. Distribusi Jumlah Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	24	53.33
Perempuan	21	46.66
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
Usia	Jumlah	Presentase (%)
18 – 28 Tahun	12	26.66
29 – 45 Tahun	20	44.44
46 – 53 Tahun	7	15.55
54 – 64 Tahun	6	13.33
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
Status Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
PNS	26	57.77
Honor	19	42.22
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	16	35.55
D3	2	4.44
S-1	21	46.66
S-2	6	13.33
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari segi jenis kelamin, responden laki – laki ada sebanyak 24 (dua puluh empat) orang (53.33%) dan responden perempuan ada sebanyak 21 (dua puluh satu) orang ( 46.66%), sedangkan dari usia responden yang berusia 18 – 28 tahun ada berjumlah 12 (dua belas) orang (26.66%), responden yang berusia 29 – 45 tahun ada berjumlah 20 (dua puluh) orang (44.44%), responden yang berusia 46 – 53 tahun ada sebanyak 7 (tujuh) orang (15.55%), dan responden yang berusia 54 – 64 tahun ada sebanyak 6 (enam) orang (13.33%), dan dari segi status jabatan responden yang berstatus PNS ada sebanyak 26 (dua puluh enam) orang (57.77%), responden yang berstatus Tenaga Honor ada sebanyak 19 (sembilan belas) orang (42.22%) dan responden dengan tingkat pendidikan SMA ada sebanyak 16 (enam belas) orang (35,55%), responden dengan tingkat pendidikan D3 ada sebanyak 2 (dua) orang (4,44%), responden dengan tingkat pendidikan S-1 ada sebanyak 21 (dua puluh satu) orang (46,66%) dan responden dengan tingkat pendidikan S-2 ada sebanyak 6 (enam) orang (13,33%) yang memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Analisis Data

a. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Variabel X1)

No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	0.517	0,294	Valid
2	0.363	0,294	Valid
3.	0.491	0,294	Valid
4	0.312	0,294	Valid
5	0.484	0,294	Valid
6	0.518	0,294	Valid
7	0.621	0,294	Valid

8	0.601	0,294	Valid
9	0.517	0,294	Valid
10	0.481	0,294	Valid

*Sumber : Data olahan kuisioner*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen untuk variabel semangat kerja memenuhi kriteria valid.Indikasi yang menunjukkan bahwa kuisioner tersebut valid dapat dilihat dari koefisien korelasi yang memperlihatkan nilai nilainya  $\geq 0,294$ .

2. Uji Validitas Variabel Disiplin

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Disiplin(Variabel X2)

No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	0.493	0,294	Valid
2	0.616	0,294	Valid
3.	0. 561	0,294	Valid
4	0.456	0,294	Valid
5	0. 601	0,294	Valid
6	0.402	0,294	Valid
7	0.521	0,294	Valid
8	0.494	0,294	Valid
9	0.459	0,294	Valid
10	0.474	0,294	Valid

*Sumber : Data olahan kuisioner*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen untuk variabel disiplin memenuhi kriteria valid.Indikasi yang menunjukkan bahwa kuisioner tersebut valid dapat dilihat dari koefisien korelasi yang memperlihatkan nilai nilainya  $\geq 0,294$ .

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Kinerja(Variabel Y)

No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	0.470	0,294	Valid
2	0.638	0,294	Valid
3.	0. 512	0,294	Valid
4	0.474	0,294	Valid
5	0. 586	0,294	Valid
6	0.405	0,294	Valid
7	0.474	0,294	Valid
8	0.498	0,294	Valid
9	0.531	0,294	Valid
10	0.434	0,294	Valid

*Sumber : Data olahan kuisioner*

Begitu juga dengan uji validitas untuk variabel Kinerja pada tabel di atas, seluruh nilai pada koefisien korelasi  $\geq 0,294$  memenuhi kriteria valid dalam arti kuisioner tersebut dapat digunakan untuk analisa statistik berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas



Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Reability Statistic**

Item	Alpha cronbach's	Nilai rtabel
Semangat Kerja	.626	,60
Disiplin	.669	,60
Kinerja	.665	,60

Sumber : Hasil penelitian data diolah

Melihat tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kuisioner variabel Semangat Kerja, Disiplin dan Kinerja telah memenuhi kriteria bahwa kuisioner tersebut adalah riabel, hal tersebut dapat dilihat dari besarnya koefisien alpha cronbach's yang mempunyai nilai di atas 0,60

c. Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *product moment* yang digunakan untuk skala rasio atau interval., maka hasil dari pengelolaan data adalah dengan output sebagai berikut :

**Tabel 4.16. Output Koefisien Korelasi Beganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 <sup>a</sup>	.990	.990	.466

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja , Disiplin

Sumber : Output SPSS

Dari Tabel 4.16 hasil korelasi berganda antara variabel X1 (semangat kerja) dan X2 (disiplin) dengan variabel Y (kinerja) sebesar 0.611 yang artinya tingkat hubungan antar variabel adalah kuat.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya implementasi disiplin terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4. 17. Hasil Koefisien Korelasi Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 <sup>a</sup>	.990	.990	.466

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja , Disiplin

Sumber : Output SPSS

Dari R Square tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (semangat kerja) dan X2 (disiplin) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 99% terhadap variabel terikat (kinerja), dan 1% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel semangat kerja dan disiplin.

e. Hasil Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier Berganda dengan menggunakan output program SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.18. Jawaban Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.353	1.035		3.240	.002
	Semangat Kerja	.060	.017	.054	3.521	.001

Disiplin	1.012	.015	.997	65.503	.000
----------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y=3,353 + 0,060X1 + 1,012$ , persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Apabila variabel Semangat Kerja (X1) dan variabel Disiplin (X2) bernilai nol (0), maka Kinerja (Y) akan bernilai 3,353
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Semangat Kerja (X1) yaitu sebesar 0,060. Artinya jika Semangat Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.060 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Semangat Kerja (X2) yaitu sebesar 1,012 Artinya jika Semangat Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,012satuan.

f. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang diketahui dengan mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.
- b. Mencari nilai derajat kebebasan (dk) = n - 3, maka dk = 45 - 3 = 42.
- c. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel = 2.01808 untuk dk – 42 pada taraf signifikan 0,05 .

**Tabel 4.19. Jawaban Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.353	1.035			
1	Semangat Kerja	.060	.017	.054	3.521	.001
	Disiplin	1.012	.015	.997	65.503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4.19 tersebut, didapatkan hasil :

1. Pada variabel semangat kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,521. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung 3,521> 2,01808 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya semangat kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Pada variabel disiplin (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 65,503. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung 65,503>2,01808maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Dengan demikian hipotesa yang diajukan pada BAB II, bahwa ada pengaruh semangat kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah “Diterima”.

g. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.
- b. Menentukan F hitung berdasarkan rumus  $F_{Tabel} = ( k ; n-k )$  sehingga  $F_{Tabel} = ( 3;45-3)$  menjadi (3;42).

c. Setelah rumus menentukan F tabel di ketahui maka nilai F tabel = 2,83

Tabel 4.20. Jawaban Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.177	2	466.588	2145.339	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.135	42	.217		
	Total	942.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel pengujian diatas, diketahui nilai Fhitung > Ftabel yaitu 2145.339>2.83, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel semangat kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesa yang diajukan pada BAB II, bahwa ada pengaruh semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah secara simultan atau bersama-sama “Diterima”.

## Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pada variabel semangat kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,521. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung 3,521> 2.01808 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya semangat kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishak Syahropi (2016) yang menyatakan, setelah melakukan penelitian di PT. Bangkinang, dapat dilihat bahwa semangat kerja para karyawan dikategorikan baik, itu terlihat dari hasil rekapitulasi variabel semangat kerja yang mana dari tiap dimensinya dalam kategori baik.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Disiplin sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Pada variabel disiplin (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 65,503. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung 65,503> 2.01808 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:152) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah absensi dan kedisiplinan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk menguji hipotesa dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel didapat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 2145,339>2.83 dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha$  5 %. Karena F hitung lebih besar dari F tabel maka ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel semangat kerja (X1) dan disiplin (X2) signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang mengemukakan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Suryaningsih, dan Sumaryati (2013) menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* di atas nilai  $r$  table 0,294, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel disiplin dan kinerja. 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, reliabilitas baik sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan. 3) Berdasarkan koefisien korelasi berganda yang diperoleh sebesar 0,611, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel semangat kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,990= 99%, hal ini bermakna bahwa variabel bebas semangat kerja (X1) dan variabel disiplin (X2) mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. 5) Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,353 + 0,60X1 + 1,012X2$  yang menunjukkan bahwa : a) Apabila variabel Semangat kerja (X1) dan variabel Disiplin (X2) bernilai nol (0), maka Kinerja (Y) akan bernilai 3.353. b) Nilai koefisien regresi untuk variabel Semangat kerja (X1) yaitu sebesar 0,060. Artinya jika Semangat kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.060 satuan. c) Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X2) yaitu sebesar 1,012. Artinya jika Disiplin (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,012 satuan. 6) Berdasarkan uji t untuk menguji hipotesa yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa: a) Pada variabel semangat kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,521. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.  $t_{hitung} 3,521 > 2.01808$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya semangat kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). b) Pada variabel disiplin (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 65,503. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.  $t_{hitung} 65,503 > 2.01808$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). 7) Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk menguji hipotesa dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan Ftabel didapat bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $2145,339 > 2,83$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha 5 \%$ . Karena F hitung lebih besar dari Ftabel maka ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel semangat kerja (X1) dan disiplin (X2) signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan KabupatenTapanuli Tengah dan hipotesis yang diajukan diterima.

## Referensi

Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung

Anora, Panji. 2018. *Psikologi Kerja*. Jakarta :Rineka Cipta

Aditya warman, Yudha. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot*. Vol VI, No 1, April 2015

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan :Madenatera.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.Yogyakarta :Gava Media.
- Erri, D., &Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta : Salemba Medika.
- Pramularso, E. Y., & Spencer, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, II(1)*.
- Purwanto. 2016. *Pengaruh Motivasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* :Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen. Vol 02, No. 01
- Sastro hadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,edisi. 2, BumiAksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. 2022. *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi*. Sibolga.
- Undang- UndangNomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok –Pokok Kepegawaian
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yuliantari, K., &Ulfa, S. N. 2016.*Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta*.Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani,