

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIANKABUPATEN LABUHANBATU

Muhammad Ali Al Ihsan

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, maiihsan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, workability, leadership style, and work discipline on employee performance at the Office of Trade and Industry, Kabupaten Labuhanbatu. This type of research in this thesis is a quantitative descriptive method, which is a form of research based on data collected during research systematically regarding the properties of the object under study by linking the relationships between the variables involved, then interpreted based on related theories. The type of data used consists of primary data, namely data obtained directly from research respondents through field questionnaires, and secondary data, namely data obtained in a ready-made form, which has been collected and processed by other parties. The method of data collection was done by listing statements, the sample in this study were employees of the Office of Trade and Industry of Labuhanbatu Regency, totaling 95 people. The results showed (1) simultaneously work motivation, workability, leadership style and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Office of Trade and Industry, Labuhanbatu Regency. This can be seen from the value of Fount (6.628) > Fable (2.70) with a significant level of 0.000 < 0.05. (2) partially work motivation has a significant effect on employee performance at the Office of Trade and Industry in Labuhanbatu Regency, this can be seen from the value of count (2.155) > t table (1.661) with a significant level of 0.004 < 0.05. (3) The workability has a significant effect on employee performance at the Office of Trade and Industry in Labuhanbatu Regency, this can be seen from the value of tcount (3.197) > t table (1.661) with a significant 0.002 < 0.05. (4) partially significant leadership style on employee performance at the Office of Trade and Industry Labuhanbatu Regency, this can be seen from the value of tcount (2.567) > t table (1.661) with a significant 0.003 < 0.05. (5) partially significant work discipline on employee performance at the Office of Trade and Industry in Labuhanbatu Regency, this can be seen from the value of tcount (4.367) > t table (1.661) with a significant 0.000 < 0.05. (6) Employee performance at Labuhanbatu Regency Office can be explained by work motivation, workability, leadership style, and work discipline by 19.3% while the remaining 80.7% can be explained by other factors that are not careful in this study.

Keywords: Work Motivation, WorkAbility, Leadership Style, and Work, Discipline on Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Di antara sumber daya lain yang ada sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat mendorong karyawan bekerja keras lebih semangat lagi serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. tanpa adanya motivasi, seseorang karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum seorang karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan dapat fokus dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika kebutuhan tersebut terpenuhi, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja keras. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja keras dan kinerja atau ferporma organisasi. Pencapaian tujuan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana menghasilkan kompensasi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para pegawai sangat penting mengingat lingkungan perusahaan. Baik internal maupun eksternal, akan mengalami perubahan. Seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam kegiatan sehari-hari yang merupakan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi pihak lain. Gaya kepemimpinan yang tepat berorientasi pada terciptanya kemampuan kerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Dengan adanya motivasi kerja, maka bawahan akan menyikapi berbagai sisi seputar pekerjaannya dengan serba menyenangkan dan hal itu merupakan hakekat motivasi kerja. Fenomena gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para bawahannya.

Disiplin kerja merupakan dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja Pegawai merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyambungan jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaa/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan oleh peneliti, maka peneliti mengambil judul peneliti ini mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN LABUHANBATU.**

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut Darmawan (2013) Motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2011) kemampuan adalah suatu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan Menurut Robbin (2013) individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga dilihat dari *knowledge and skill* artinya seseorang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jadi, Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2012) Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Fahmi (2011) Gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memenuhi, dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para anggotanya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinana.

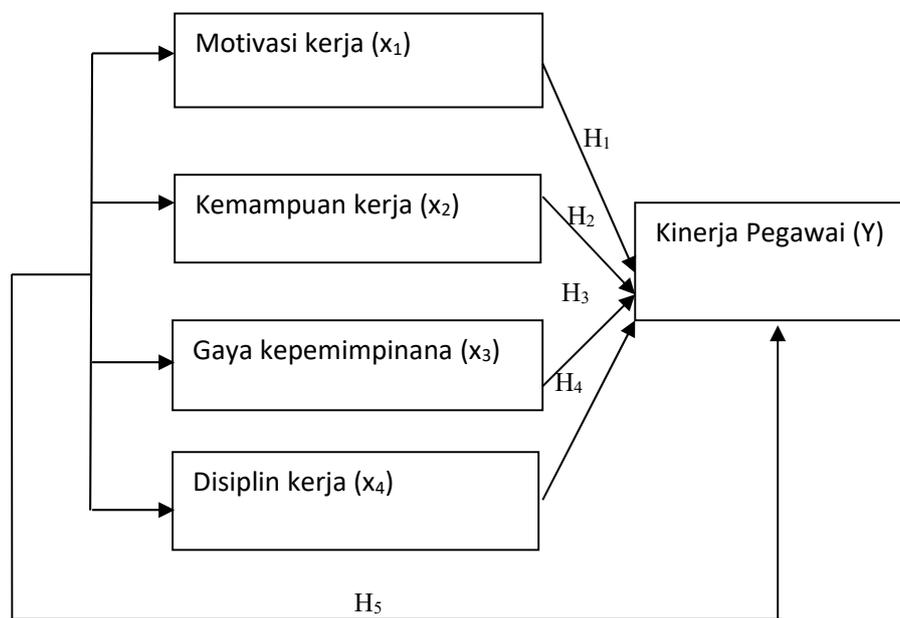
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan salah satu 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 dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2012) kinerja merupakan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayani (2013) kinerja merupakan suatu dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah (Tahun 020)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Di duga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
- H2 : Di duga kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.
- H3 : Di duga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

H4 : Di duga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

H5 : Di duga motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Waktu penelitian diestimasikan memakan waktu 6 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner. Populasi pada penelitian ini yaitu konusmen kinerja pegawai yaitu berjumlah 100 Orang. sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(N - 1)}$$

Dimana

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Standar kesalahan memilih sampel

$$n = \frac{N}{N-1}$$

$$n = \frac{100}{4-1}$$

$$n = 95$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden pada penelitian ini mengunkana motode simple random sampling yaitu penarikan sampel secara acak dengan membari kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk mengeluarkan pendapatnya.

Hasil dan Pembahasan

Aanalisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui untuk mempengaruhi pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Digunakan program *softwore* SPSS22 dapat dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.286	4.715		.633	.528
Motivasi kerja	.196	.135	.138	2.155	.149
Kemampuan kerja	.125	.139	.082	2.097	.372
Gaya kepemimpinan	.101	.095	.100	2.067	.289
Disiplin kerja	.439	.092	.454	4.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan koefisien regresi

$$Y = 1.286 + 0.196 X_1 + 0.125 X_2 + 0.101 X_3 + 0,439 X_4 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- A. Nilai konstanta 1.286 memberi arti bahwa apabila motivasi kerja (X_1) kemampuan kerja (X_2) gaya kepemimpinan (X_3) dan disiplin kerja (X_4) sama-sam tetap pada nilai nol atau konstanta, maka kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan bernilai 1.286.
- B. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.196 artinya apabila kemampuan naik 0.196 maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0.196.
- C. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.125 artinya apabila kemampuan kerja naik 0.125 maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0.125.
- D. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,101. artinya apabila gaya kepemimpinan 0,101 maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,310.
- E. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,439 artinya apabila disiplin kerja naik 0,439 maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,439.

F.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima dan ditolak digunakan statistik (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja,

gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan dan $df = (n-k-1) = (95-4-1) = 90$ sebesar 1.661.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.286	4.715		.633	.528
Motivasi kerja	.196	.135	.138	2.155	.149
Kemampuan kerja	.125	.139	.083	2.097	.372
Gaya kepemimpinan	.101	.095	.100	2.067	.289
Disiplin kerja	.439	.092	.454	4.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- A. Untuk variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,155 dan dengan taraf signifikan 0,149. jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,155) > t_{tabel} (1,661)$ dan taraf signifikan $0,149 < 0,05$. artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Dengan diterima berarti hipotesis dapat diterima.
- B. Untuk variabel kemampuan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,097 dan dengan taraf signifikan 0,372. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,097) > t_{tabel} (1,661)$ dan taraf signifikan $0,372 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Dengan diterima berarti hipotesis dapat diterima.
- C. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,067 dan dengan taraf signifikan 0,289. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,067) > t_{tabel} (1,661)$ dan taraf signifikan $0,289 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Dengan diterima berarti hipotesis dapat diterima.

- D. Untuk variabel disiplin kerja (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,776 dan dengan taraf signifikan 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($4,776$) $>$ t_{tabel} ($1,661$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Dengan diterima berarti hipotesis dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.535	4	19.864	6.628	.000 ^a
Residual	269.704	90	2.997		
Total	349.158	94			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 6,628 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F tabel statistic distribusi dengan $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) 4$ dan $df_2 = (n-k) = 90$ sebesar 2.70. jika dibandingkan nilai F_{hitung} ($6,628$) $>$ F_{tabel} ($2,70$) maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja(X_1), Kemampuan Kerja(X_2), Gaya Kepemimpinan(X_3) dan Disiplin Kerja(X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Dinas PERINDAG Kabupaten Labuhanbatu.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui pengujian hipotesis, variabel motivasi kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien pengaruh variabel motivasi kerja adalah sebesar ($2,155 > 1,661$) dan signifikan ($0,149 < 0,05$). Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju untuk semua butir pertanyaan yang menggambarkan jika motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Kemampuan kerja adalah kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Melalui pengujian hipotesis, variabel kemampuan kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien pengaruh variabel kemampuan kerja adalah sebesar $(2,097 > 1,661)$ dan signifikan $(0,372 < 0,05)$. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju untuk semua butir pertanyaan yang menggambarkan jika motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3. Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai

Seorang dikatakan pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan sikap dan keterampilan yang baik untuk dapat mempengaruhi karyawannya dalam situasi tertentu agar dapat bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh setiap instansi.

Melalui pengujian hipotesis, variabel gaya kepemimpinan terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien pengaruh variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $(2,067 > 1,661)$ dan signifikan $(0,289 < 0,05)$. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju untuk semua butir pernyataan yang menggambarkan jika gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien pengaruh variabel disiplin kerja adalah sebesar $(4,776 > 1,661)$ dan signifikan $(0,000 < 0,05)$. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju untuk semua butir pertanyaan yang menggambarkan jika kecerdasan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaeif, *et,all.*(2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai yang tinggi didasari atas disiplin kerja yang tinggi pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Melalui pengujian hipotesis, motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} (6,628) > F_{tabel} (2,70)$ dan taraf signifikan $(0,000 < 0,05)$ hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,193. Nilai ini berarti bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 19,3% sedangkan sisanya sebesar 80,7%. menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini. misalnya kompetensi, pengawasan, dan lain sebagainya.

Kesimpulan

- A. Motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,155) > t_{tabel} (1,661)$ dengan signifikan $0,149 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- B. Kemampuan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,097) > t_{tabel} (1,661)$ dengan signifikan $0,372 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- C. Gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,067) > t_{tabel} (1,661)$ dengan signifikan $0,289 < 0,05$. Dengan demikian dapat hipotesis diterima.
- D. Disiplin kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,776) > t_{tabel} (1,661)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- E. Secara simultan (faktor -sama) motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan disiplin kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, hal ini terlihat dari $F_{hitung} (6,628) > F_{tabel} (2,70)$ dengan signifikan $0,000$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- F. Kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja sebesar 19,3% sedangkan sisanya sebesar 80,7% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak teliti.

Saran

Peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1), terdapatnya hubungan yang kuat dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai maka peneliti memberikan saran sebaiknya karyawan dapat meningkatkan motivasi

kerja agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja sehingga timbul kepuasan dalam bekerja dengan baik.

2. Kemampuan kerja (X_2) disaran kepada perusahaan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti menyediakan ruang ibadah dan mukenah di kantor dan pemimpin mengajak beribadah bersama-sama dan lain sebagainya guna meningkatkan kinerja pegawai karena merasa dihargai dalam kantor tersebut.
3. Gaya kepemimpinan (X_3) disarankan kepada perusahaan untuk terus meningkatkan faktor seperti memperhatikan proses kerja karyawan guna menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dan memiliki sifat demokrasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasakan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga terwujud dalam tujuan kantor tersebut.
4. Disiplin kerja (X_4) disarankan kepada perusahaan untuk memberlakukan sistem absensi elektronik seperti saat akan absen kehadiran dan jam pulang ada seistem cap jempol jari untuk menghindari kecurangan pada saat absen, sistem pemotongan gaji sesuai lamanya keterlambatan karyawan tersebut,
5. Kinerja pegawai (Y) disarankan bagi peneliti lain perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dengan menggunakan faktor lain selain yang diteliti pada penelitian ini, dan dapat melakukan penelitian pada responden yang berbeda.
6. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. 1996, 124-135.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. 8(2), 119-129.*
- Bukittinggi, P. L. (n.d). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LPP-RRI BUKITTINGGI Oleh: Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra.*
- Diajukan, S., Salah, M., Syarat, S., Gelar, M., Ekonomi, S., Jurusan, P., Ekonomi, M., Syari, F., Uin, H., Makassar, A., & Nim, M. N. (2013). *FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR.*
- Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2012). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. CABANG KUDUS.*

ER ER AS. (n.d.).

Ferdhinawan, R. B. (2015). (*Studi pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cabang Kediri*). 28(1), 71–78.

Idayu, W. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Langsa.

Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (n.d.). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (*Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya*).

Kepemimpinan, P. G., & Kantor, F. (2018). *Economic Education Analysis Journal*. 7(1), 265–278.

Kerja, P. D., Kerja, L., & Pelatihan, D. A. N. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. 5(4), 339–346.

Lusri, L., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Kerja, K. M. (2017). MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT . BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA. 5(1).

Mailisa, Y. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. 5(3), 198–215.

Masyjui, I. (2005). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN GROBOGAN.

Organisasi, P. B., Dan, M., & Terhadap, K. (n.d.). (*Studi Pada Karyawan dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang*). 39(1), 117–124.

Penjajar, S., Ekonomi, F., Katholik, U., & Mandala, W. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. 162–179.

Pt, K., & Sukses, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. mayer sukses jaya. 4, 173–183.

Purnama, R. (2008). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI CV . EPSILON BANDUNG. 58–72.

Safitri, E. (2013). Erma Safitri; Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja ... 1.

Saleh, S., Darwis, M., Prodi, D., Administrasi, P., Sosial, F. I., Makassar, U. N., & Makassar, U. N. (2011). PADA BAUK UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR.

Setiawan, A. (2013). Agung Setiawan; Pengaruh Disiplin Kerja ... 1.

Siahaan, B. Z. (n.d.). *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan*. 246–256.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2001). PADA KINERJA KARYAWAN (*STUDI KASUS PADA PT . PLN (PERSERO) APD SEMARANG*). 77–84.

Trisaningsih, S. R. I. (n.d.). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman. 1–56.

Yoesana, U. (2013). HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN. 1(1), 13–27.