

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

**NAMA MAHASISWA : RIZKY AKBAR
NPM : 71190312099
JENJANG PROGRAM : STRATA (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 2 3**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL MEDAN**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA MAHASISWA : RIZKY AKBAR
NPM : 71190312099
JENJANG PROGRAM : STRATA (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

DISETUJUI OLEH:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Nur M. Ridha Trg., S.E., M.M

M. Tahir., S.E., M.M

Ketua Program Studi

Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si

TANGGAL SIDANG MEJA HIJAU :

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Medan”**. Tak lupa juga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam rangka menyelesaikan program Strata Satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan dan doa dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Safrida, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Syafrizal, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera.
4. Bapak Dr. H. Nur M. Ridha Tarigan., S.E., M.M selaku dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak M. Tahir., S.E., M.M selaku dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan dan luang waktunya untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya.
7. Pimpinan Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian untuk keperluan skripsi ini.
8. Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner untuk keperluan skripsi ini.
9. Yang terhormat orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan doa, semangat dan kasih sayang yang tak terhingga, serta dukungan moril dan materi sehingga skripsi ini dapat selesai dikerjakan.
10. Teman-teman pejuang skripsi dan pemburu wisuda yang telah sama-sama memberikan dukungan dan semangat sehingga skripsi ini dapat selesai dikerjakan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan pertolongan, perlindungan, serta membalas segala kebaikan semua pihak tersebut di atas. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Medan, Oktober 2023

RIZKY AKBAR
NPM: 71190312099

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 8

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah 8

1.3.1 Batasan Masalah 8

1.3.2 Rumusan Masalah 9

1.4 Tujuan Penelitian 9

1.5 Manfaat Penelitian 10

BAB II LANDASAN TEORI 11

2.1 Uraian Teoritis 11

2.1.1 Disiplin Kerja 11

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja 11

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 12

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja 14

2.1.1.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai ... 14

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.1.2 Motivasi Kerja | 15 |
| 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja | 15 |
| 2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 16 |
| 2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja | 19 |
| 2.1.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai .. | 20 |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 22 |
| 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja | 22 |
| 2.1.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai | 23 |
| 2.1.4 Kinerja Pegawai | 24 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kinerja | 24 |
| 2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 26 |
| 2.1.4.3 Indikator Kinerja | 28 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 34 |
| 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 34 |
| 2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 35 |
| 2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 36 |
| 2.3.4 Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 36 |
| 2.4 Hipotesis | 38 |

| | Halaman |
|--|---------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian | 39 |
| 3.1.1 Lokasi Penelitian | 39 |
| 3.1.2 Objek Penelitian | 39 |
| 3.1.3 Waktu Penelitian | 39 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.2.1 Populasi | 40 |
| 3.2.2 Sampel | 40 |
| 3.3 Operasional Variabel | 41 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 44 |
| 3.5.1 Uji Kualitas Data | 44 |
| 3.5.1.1 Uji Validitas | 44 |
| 3.5.1.2 Uji Reliabilitas | 45 |
| 3.5.2 Uji Asumsi Klasik | 45 |
| 3.5.2.1 Uji Normalitas | 45 |
| 3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas | 45 |
| 3.5.2.3 Uji Multikolonieritas | 46 |
| 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda | 46 |
| 3.5.4 Uji Hipotesis | 47 |
| 3.5.4.1 Uji t | 47 |
| 3.5.4.2 Uji F | 47 |

| | Halaman |
|---|-----------|
| 3.5.4.3 Uji Determinasi (R^2) | 48 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS | 49 |
| 4.1 Profil Singkat Dinas Sosial Medan | 49 |
| 4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Medan | 50 |
| 4.3 Visi dan Misi Dinas Sosial Medan | 50 |
| 4.4 Struktur Organisasi Dinas Sosial Medan | 51 |
| 4.5 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja yang Terdapat Pada Dinas Sosial Medan | 58 |
| 4.6 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja yang Terdapat Pada Dinas Sosial Medan | 59 |
| 4.7 Upaya-Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja yang Terdapat Pada Dinas Sosial Medan | 60 |
| 4.8 Upaya-Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai yang Terdapat Pada Dinas Sosial Medan | 60 |
| BAB V ANALISIS DAN EVALUASI | 61 |
| 5.1 Analisis | 61 |
| 5.1.1 Karakteristik Responden | 61 |
| 5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .. | 61 |
| 5.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 61 |
| 5.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 62 |

| | Halaman |
|---|---------|
| 5.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 62 |
| 5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian | 63 |
| 5.1.2.1 Disiplin Kerja (X_1) | 63 |
| 5.1.2.2 Motivasi Kerja (X_2) | 65 |
| 5.1.2.3 Kepuasan Kerja (X_3) | 68 |
| 5.1.2.4 Kinerja Pegawai (Y) | 70 |
| 5.1.3 Uji Kualitas Data | 73 |
| 5.1.3.1 Uji Validitas | 73 |
| 5.1.3.2 Uji Reliabilitas | 75 |
| 5.1.4 Uji Asumsi Klasik | 76 |
| 5.1.4.1 Uji Normalitas | 76 |
| 5.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas | 78 |
| 5.1.4.3 Uji Multikolonieritas | 79 |
| 5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda | 79 |
| 5.1.6 Uji Hipotesis | 81 |
| 5.1.6.1 Uji t | 81 |
| 5.1.6.2 Uji F | 82 |
| 5.1.6.3 Uji Determinasi (R^2) | 82 |
| 5.2 Evaluasi | 83 |
| 5.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 83 |
| 5.2.2 Pengaruh Morivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 84 |

| | Halaman |
|--|---------|
| 5.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 85 |
| 5.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 86 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 87 |
| 6.1 Kesimpulan | 87 |
| 6.2 Saran | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | 89 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 37 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Medan | 57 |
| Gambar 5.1 Grafik Histogram | 77 |
| Gambar 5.2 Grafik Normal Probability Plot | 77 |
| Gambar 5.3 Grafik Plot | 78 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai | 6 |
| Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor Dinas Sosial Medan | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.1 Perencanaan Waktu Penelitian | 39 |
| Tabel 3.2 Kerangka Populasi Pegawai Kantor Dinas Sosial Medan | 40 |
| Tabel 3.3 Kerangka Sampel | 41 |
| Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel | 41 |
| Tabel 3.5 Bobot Skala <i>Likert</i> | 43 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 61 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 62 |
| Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 62 |
| Tabel 5.5 Kuesioner Terkait Disiplin Kerja (X1) | 63 |
| Tabel 5.6 Jawaban Responden Terkait Disiplin Kerja (X1) | 63 |
| Tabel 5.7 Kuesioner Terkait Motivasi Kerja (X2) | 65 |
| Tabel 5.8 Jawaban Responden Terkait Motivasi Kerja (X2) | 66 |
| Tabel 5.9 Kuesioner Terkait Kepuasan Kerja (X3) | 68 |
| Tabel 5.10 Jawaban Responden Terkait Kepuasan Kerja (X3) | 68 |
| Tabel 5. 11 Kuesioner Terkait Kinerja Pegawai (Y) | 70 |
| Tabel 5.12 Jawaban Responden Terkait Kinerja Pegawai (Y) | 71 |
| Tabel 5.13 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) | 73 |

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 5.14 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) | 73 |
| Tabel 5.15 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) | 74 |
| Tabel 5.16 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 74 |
| Tabel 5.17 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) | 75 |
| Tabel 5.18 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) | 75 |
| Tabel 5.19 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3) | 76 |
| Tabel 5.20 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 76 |
| Tabel 5.21 Uji Multikolonieritas | 79 |
| Tabel 5.22 Analisis Regresi Linier Berganda | 79 |
| Tabel 5.23 Uji t | 81 |
| Tabel 5.24 Uji F | 82 |
| Tabel 5.25 Uji Determinasi (R^2) | 83 |

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Agustian, O. (2019). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar**. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Agustini, F. (2019). **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**. Medan: USU Press.
- Andayani, M. (2020). **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat**. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Arda, M. (2017). **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan**. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Astuti, R. dan I. (2018). **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan**. *Jurnal Ilman*. 6(1), 26–41.
- Bagaskara et al. (2018). **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)**. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80-90.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Jakarta: Gaya Media.
- Chairunnisah et al. (2021). **Teori Sumber Daya Manusia**. [Http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.Pdf#page=38](http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.Pdf#page=38).
- Chirasha, V. (2013). **Management Of Discipline For Good Performance: A Theoretical Perspective**. *Online Journal of Social Sciences Research*, 2(7), 214-219.
- Enny, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Hasibuan, M. S. . (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan**. Jakarta: Gunung Agung.

- Hasibuan, M. S. . (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). **Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.** Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrayani, H. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi.** Pekanbaru: Suska Press.
- Kasmarita. (2021). **Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.** (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Morrisan, M. (2012). **Metode Penelitian Survei.** Jakarta: Kencana.
- Nawawi, H. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.** Edited by G. Mada. Yogyakarta.
- Nuraini. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Qoidah, N. (2020). **Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Lurah Pandang Kota Makassar.** Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Siswanto. (2013). **Pengantar Manajemen.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). **Budaya Organisasi.** Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Wulandari, S. (2017). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa.** Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.