

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

NABILA AZ-ZAHRA NASUTION

NIM: 22090067

STAIN MADINA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN KABUPATEN MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

NABILA AZ-ZAHRA NASUTION

NIM. 22090067

Pembimbing I

Muhlisah Lubis, M.M
NIP.198804142019082001

Pembimbing II

Muhammad Ardiansyah, M.M
NIP.1990007162019081001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal" a.n Nabila Az-Zahra Nasution, NIM: 22090067 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah dimunaqasyah Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal, Pada tanggal 21 Agustus 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Sari Fitri, M.E NIP.199006122019032017	Ketua Sidang/ Penguji I		9/9/2026
2	Dr. Ade Khadijatul Z Harahap, M.M NIP.198402032019082001	Sekretaris Sidang/ Penguji II		21/08/26
3	Muhlisah Lubis, M.M NIP. 198804142019082001	Penguji III		9/9/26
4	Muhammad Ardiansyah, M.M NIP.199007162019081001	Penguji IV		9/9/2026

Mandailing Natal: 23 September 2026



LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Hal : Lembar Persetujuan dan Pengesahan
Lamp : -
Kepada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
STAIN Mandailing Natal
Di
Panyabungan

Assalamu 'alaikum wr,wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nabila Az-Zahra Nasution
NIM : 22090067
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal.

Sudah dapat diajukan kembali Kepada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Agama Islam Negeri Mandailing Natal sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

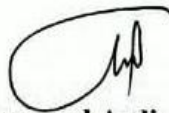
Wassalamualaikum wr,wb

Pembimbing I



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

Pembimbing II



Muhammad Ardiansyah, M.M
NIP. 1990007162019081001

NOTA DINAS

Lampiran	: -	Panyabungan,	Agustus 2026
Hal	: Skripsi	Kepada Yth	
A.n Nabila Az-Zahra Nasution		Bpk. Ketua STAIN MADINA	
		Di-	
		Panyabungan	

Assalamu 'alaikum Wr, Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi atas nama Nabila Az-Zahra Nasution, NIM: 22090067 yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal."** Maka Ini Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana Ekonomi (S.E) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.

Untuk itu dalam waktu tidak berapa lama kami harapkan saudari tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam Sidang Munaqasah.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan Kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan Terima kasih.

Pembimbing I



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

Pembimbing II



Muhammad Ardiansyah, M.M
NIP. 1990007162019081001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NABILA AZ-ZAHRA NASUTION
NIM : 22090067
Tempat/Tgl.Lahir : Kota Siantar/ 1 Februari 2005
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Kota Siantar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal"** adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, Agustus 2026
Yang Membuat pernyataan



NABILA AZ-ZAHRA NASUTION
NIM: 22090067

ABSTRAK

Nabila Az-Zahra Nasution (22090067). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Skripsi, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai, serta pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,297 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,406 > t_{tabel}$ sebesar 1,997 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi produktivitas pegawai dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,500, lebih besar dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,397. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai F_{hitung} sebesar $56,474 > F_{tabel}$ sebesar 3,14 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai.

ABSTRACT

Nabila Az-Zahra Nasution (22090067). *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Productivity at the Department of Trade of Mandailing Natal Regency. Undergraduate Thesis, Sharia Business Management Study Program, State Islamic College of Mandailing Natal, 2026.*

This study aims to determine the effect of work motivation on employee productivity, the effect of work discipline on employee productivity, and the simultaneous effect of work motivation and work discipline on employee productivity at the Department of Trade of Mandailing Natal Regency. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 67 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. The data were analyzed using SPSS, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination (R^2). The results showed that work motivation affected employee productivity, with a t-count of $4.297 > t\text{-table of } 1.997$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline affected employee productivity, with a t-count of $5.406 > t\text{-table of } 1.997$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline was the more dominant variable affecting employee productivity, with a Standardized Coefficient Beta value of 0.500 , which was higher than work motivation at 0.397 . Simultaneously, work motivation and work discipline affected employee productivity, with an F-count of $56.474 > F\text{-table of } 3.14$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, work motivation and work discipline together can increase employee productivity at the Department of Trade of Mandailing Natal Regency.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Productivity.*

MOTTO

“Jangan takut jika langkahmu lebih lambat dari orang lain. Yang terpenting adalah tetap melangkah, tetap berdoa, dan tetap percaya bahwa Allah tidak pernah salah dalam menentukan waktu terbaik bagi hamba-Nya. ‘Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya’ (QS. An-Najm: 39)”

“Tidak ada yang lebih tulus daripada doa orang tua, dan tidak ada keberhasilan yang lebih indah selain membahagiakan mereka.”

(Nabila Az-Zahra Nasution)

“Apapun yang sudah terjadi dalam hidupmu, jangan katakan "seandainya" tapi katakan " Qadarullah " karna semua yang terjadi adalah takdir dan takdir Allah itu selalu baik, karna allah itu maha baik”

(Ustadz Hannan Attaki)

“Berbagai cobaan dan hal yang buat kau ragu, jadikan percikan tuk menempa tekadmu, jalan hidupmu hanya milikmu sendiri, rasakan nikmatnya hidup mu hari ini”

(Baskara Putra Hindia)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh cinta dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Ayah dan Ibu, dua sosok yang selalu menjadi alasan penulis untuk terus melangkah dan tidak menyerah. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tidak pernah berkurang, serta segala pengorbanan yang mungkin tidak akan pernah mampu penulis balas dengan apa pun.

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum warohmatullahi wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, taufik, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, doa, motivasi, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhammad Ilham Nasution dan Ibunda Hotna Eka Sari Batubara, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, doa, pengorbanan, dan motivasi terbesar dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas segala cinta, dukungan, serta perjuangan yang tidak pernah berhenti. Tanpa doa dan restu Ayah dan Ibu, penulis tidak akan mampu sampai pada tahap ini. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan kesehatan, umur yang penuh keberkahan, kebahagiaan, dan membalas segala pengorbanan Ayah dan Ibu dengan sebaik-baik balasan.
2. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed selaku Ketua STAIN Mandailing Natal, beserta jajaran pimpinan yang telah memberikan dukungan dan pelayanan akademik kepada penulis selama masa perkuliahan.
3. Ibu Dr. Ade Khadijatul Z. Hrp., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah sekaligus Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang telah memberikan arahan, motivasi, perhatian, serta bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan di STAIN Mandailing Natal. Terima kasih atas segala nasihat, dukungan, dan ilmu yang telah Ibu berikan sehingga penulis dapat menjalani proses perkuliahan dengan baik.

4. Bapak Jannus Tambunan, M.H.I selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, yang telah memberikan pelayanan akademik, arahan, serta bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
5. Ibu Muhlisah Lubis, M.M selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan, arahan, kritik, saran, serta motivasi kepada penulis sejak awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, perhatian, dan ketulusan yang telah Ibu berikan.
6. Bapak Muhammad Ardiansyah, M.M selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, dan perhatian yang telah Bapak berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, bimbingan, serta pelayanan akademik kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Bapak Kepala Dinas Kabupaten Mandailing Natal beserta seluruh Pegawai Dinas Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan izin, bantuan, kesempatan, serta kerja sama yang baik kepada penulis selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih atas segala bantuan dan keterbukaan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa, perhatian, dukungan, kasih sayang, dan semangat selama penulis menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan kepada seluruh keluarga.
10. Dengan penuh rasa syukur dan kasih sayang, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada saudara dan saudari tercinta, Kakak Hilda Fachriza Nasution, Kakak Husnul Falah Nasution, Adik Amanda Zaima Putri

Nasution, dan Adik Muhammad Alif Anugrah Nasution, yang selalu hadir memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan, semangat, serta doa kepada penulis selama menjalani pendidikan hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas setiap perhatian kecil, nasihat, candaan, dukungan, dan semangat yang diberikan. Mungkin tidak semua kebaikan tersebut dapat penulis balas dengan kata-kata, tetapi semuanya memiliki tempat yang begitu berarti dalam perjalanan penulis. Di saat penulis merasa lelah, kalian menjadi bagian dari alasan untuk tetap bertahan dan melanjutkan langkah.

11. Seluruh teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak dukungan, semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan. Terima kasih atas setiap tawa, cerita, candaan, serta bantuan yang diberikan, baik dalam hal perkuliahan maupun di luar perkuliahan. Terima kasih telah saling menguatkan, membantu ketika mengalami kesulitan, dan memberikan semangat ketika menghadapi berbagai tantangan dalam menyelesaikan pendidikan. Semua kebersamaan dan kenangan yang telah dilalui bersama akan selalu penulis ingat dengan penuh rasa syukur.
12. Sahabat terbaik penulis, Armila Aini, S.E dan Nita Agustina, S.E, yang selalu hadir dalam setiap proses perjalanan perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, tawa, dan semangat di saat suka maupun duka. Terima kasih karena telah menemani setiap proses yang tidak selalu mudah, saling menguatkan ketika lelah, dan selalu memberikan dukungan ketika semangat mulai berkurang. Kebersamaan, perhatian, dan candaan sederhana dari kalian menjadi salah satu bagian yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan. Semoga persahabatan Tini Mini Biti selalu terjaga, meskipun nantinya kita akan menempuh jalan dan kesibukan masing-masing. Semoga segala impian dan cita-cita yang kita perjuangkan dapat tercapai. Terima kasih telah menjadi bagian indah dalam perjalanan masa perkuliahan penulis.

13. Terakhir, untuk wanita sederhana yang sedang belajar menjadi kuat, Nabila Az-Zahra Nasution. Terima kasih karena telah memilih untuk tidak menyerah, meskipun perjalanan ini dipenuhi tantangan, rasa lelah, keraguan, dan air mata. Terima kasih telah berani bertahan ketika keadaan tidak selalu sesuai harapan, serta terus melangkah dengan keyakinan bahwa setiap usaha yang disertai doa akan menemukan jalannya. Skripsi ini bukan sekadar lembaran tugas akademik atau syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, melainkan saksi dari setiap doa yang dipanjatkan, setiap pengorbanan yang dilakukan, dan setiap proses yang berhasil dilewati dengan penuh kesabaran. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik, menjadi kebanggaan bagi kedua orang tua dan keluarga, serta membawa manfaat bagi banyak orang.

Sebagai penutup, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat, menjadi tambahan referensi bagi pembaca, serta memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah.

Panyabungan, 18 Agustus 2026



NABILA AZ-ZAHRA NASUTION

NIM: 22090067

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

LEMBAR PENGESAHAN ACC SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

ABSTRAK	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi masalah	9
C. Batasan masalah	9
D. Rumusan masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10
G. Defenisi Operasional Variabel.....	11
BAB II	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
A. LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
1. Motivasi	Error! Bookmark not defined.
a. Pengertian Motivasi	Error! Bookmark not defined.
b. Indikator Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
c. Fungsi Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
d. Tujuan Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
e. Bauran Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.

f.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
g.	Ekonomi Islam tentang Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.	Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
a.	Pengertian Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
b.	Indikator Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
c.	Fungsi Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
d.	Tujuan Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
e.	Bauran Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
f.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
g.	Ekonomi Islam tentang Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
3.	Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
a.	Pengertian Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
b.	Indikator Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
c.	Fungsi Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
d.	Tujuan Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
e.	Bauran Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
f.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
g.	Ekonomi Islam tentang Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
B.	HASIL PENELITIAN RELEVAN	Error! Bookmark not defined.
C.	KERANGKA BERFIKIR	Error! Bookmark not defined.
D.	HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
BAB III.		Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C.	Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
D.	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
E.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.

1.	Uji validitas	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
F.	Uji asumsi klasik	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji normalitas	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Multikoleniaritas	Error! Bookmark not defined.
3.	Uji heteroskedasitas	Error! Bookmark not defined.
G.	UJI HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji regresi linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
1)	Uji Parsial (Uji T).....	Error! Bookmark not defined.
2)	Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
3)	Uji Koefisien Determinasi.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV		Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Sejarah Umum.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Visi dan Misi Dinas Perdagangan	Error! Bookmark not defined.
3.	Tugas dan fungsi Dinas Perdagangan Mandailing Natal	Error! Bookmark not defined.
4.	Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Mandailing Natal	Error! Bookmark not defined.
5.	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
B.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
C.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji multikolonieritas	Error! Bookmark not defined.
3.	Uji Heteroskedasitas.....	Error! Bookmark not defined.
D.	Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji T (Parsial).....	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Koefisien Determinasi.....	Error! Bookmark not defined.
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V		Error! Bookmark not defined.

PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Kegiatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolonieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Parsial)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Mandailing Natal..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 histogram regression standardizes residual**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3 Uji Normalitas Menggunakan P Plot**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedasitas**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Distribusi Nilai r tabel
- Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Pegawai (Y)
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Hasil Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 Dokumentasi
- Lampiran 10 Data Pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal
- Lampiran 11 Distribusi Nilai F tabel
- Lampiran 12 Distribusi Nilai t tabel
- Lampiran 13 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 14 Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 15 SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 16 Kontrol Konsultasi pembimbing I
- Lampiran 17 Kontrol Konsultasi pembimbing II
- Lampiran 18 Tanda Bukti Cek Turnitin
- Lampiran 19 Data Absensi Pegawai Dinas Perdagangan Bulan Agustus 2026

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya organisasi swasta, instansi pemerintah juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, efektif, dan efisien kepada masyarakat. Tuntutan tersebut mengharuskan setiap instansi pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan produktif dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pegawai merupakan unsur utama yang berperan dalam pelaksanaan berbagai program dan kebijakan yang telah direncanakan. Pegawai bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan pelayanan, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Dengan demikian, keberadaan pegawai yang memiliki kemampuan, semangat kerja, dan tanggung jawab yang tinggi menjadi faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Apabila pegawai tidak mampu melaksanakan tugas secara optimal, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat mengalami penurunan (Bestri et al, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Setiap organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan masyarakat

terhadap kualitas pelayanan publik semakin meningkat. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, mudah, transparan, dan akuntabel dari setiap instansi pemerintah. Kondisi ini menuntut setiap organisasi sektor publik untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan tersebut tidak terlepas dari peran pegawai sebagai pelaksana utama berbagai kegiatan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, pegawai merupakan unsur yang sangat penting karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas berbagai program kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkualitas akan mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, apabila pegawai tidak mampu menjalankan tugas secara optimal, maka pelaksanaan program kerja dapat mengalami hambatan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai (Khatijah et al., 2023).

Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, mengawasi arus barang, serta memastikan stabilitas harga di pasar. Untuk menjalankan fungsi tersebut, diperlukan aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas tinggi dalam melayani masyarakat. Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Perdagangan membutuhkan pegawai yang produktif agar pelayanan dan pelaksanaan program kerja dapat berjalan dengan baik. Tingginya produktivitas pegawai akan membantu instansi dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi setiap organisasi, baik instansi swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Produktivitas pegawai merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai menjadi salah satu perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan (Hakim et al., 2025)

Produktivitas pegawai menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Produktivitas pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kinerja suatu instansi. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga kedisiplinan. Rendahnya produktivitas ini jika dibiarkan akan berdampak pada kualitas pelayanan publik di Kabupaten Mandailing Natal. Penumpukan beban kerja dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan administratif menjadi hambatan bagi masyarakat yang membutuhkan kepastian layanan dari Dinas Perdagangan. Faktor utama yang seringkali dikaitkan dengan produktivitas adalah disiplin kerja produktivitas bukan hanya sekadar kuantitas hasil kerja, melainkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, termasuk waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan untuk kepentingan negara. Produktivitas kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik produktivitas kerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila produktivitas kerja pegawai rendah atau

tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan. (Paresae et al., 2024).

Produktivitas kerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang yang menyebabkan pegawai berusaha melaksanakan pekerjaan secara maksimal untuk merealisasikan tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam meningkatkan hasil kerja dan produktivitas organisasi (Ulum & Wasman, 2023).

Disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketentuan, serta tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintah. Temuan tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal (Pangkey, Dotulong, Saerang, et al., 2023).

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif, memiliki

inisiatif, serta berusaha mencapai hasil kerja terbaik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, sering menunda pekerjaan, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh individu. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan dasar, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Dalam lingkungan kerja, motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Motivasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Produktivitas yang baik dapat membantu organisasi mencapai target kerja serta meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Sebaliknya, rendahnya produktivitas pegawai dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas pelayanan, dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi (Manik & Turmudhi, 2024).

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya tanggung jawab pegawai, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tetapi tidak didukung oleh disiplin kerja yang baik akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Begitu pula sebaliknya, disiplin kerja yang baik tanpa adanya motivasi dapat menyebabkan pegawai bekerja hanya karena kewajiban tanpa adanya semangat untuk meningkatkan kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut agar produktivitas pegawai dapat meningkat secara maksimal. Disiplin merupakan kesadaran

dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, yang menjadi cerminan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya (Hikami & Rahman, 2024).

Disiplin tidak hanya mencakup kehadiran fisik, tetapi juga disiplin dalam mentaati prosedur kerja, disiplin dalam penggunaan waktu kantor untuk kepentingan dinas, serta disiplin dalam berperilaku sesuai dengan kode etik pegawai pemerintahan. Berdasarkan hasil pengamatan awal, aspek kedisiplinan ini masih menjadi kendala serius. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti seringnya terlambat masuk kantor, pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, hingga penggunaan jam kerja untuk keperluan pribadi yang tidak mendesak. Produktivitas Pegawai ini juga dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Produktivitas perusahaan merupakan unsur penting yang dapat menciptakan efektifitas, efisiensi dan mutu dalam kegiatan operasional perusahaan. Setiap pegawai memiliki target kerja yang harus dicapai, dan secara umum target tersebut dapat terpenuhi karena adanya kerja sama antar pegawai. Kurangnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja, rendahnya dorongan untuk berkembang, serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pegawai (Pangkey, Dotulong, Saerang, et al., 2023)

Rendahnya disiplin kerja dapat terlihat dari ketidakpatuhan terhadap aturan kerja, keterlambatan hadir, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jika kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib, teratur, dan kondusif sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih taat terhadap peraturan, mampu memanfaatkan waktu dengan baik, serta memiliki rasa

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat memengaruhi efektivitas pekerjaan dan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di suatu instansi pemerintahan (Maulana & Yusuf, 2024).

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku, baik aturan tertulis maupun norma sosial di lingkungan kerja. Tanpa disiplin yang kuat, sebuah organisasi akan kehilangan arah dan koordinasi, yang pada akhirnya akan merugikan masyarakat sebagai penerima layanan. Realitanya, tantangan kedisiplinan masih menjadi isu yang krusial di instansi ini. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, baik dari sisi ketepatan waktu hadir (absensi) maupun kepatuhan terhadap prosedur operasional standar dalam menjalankan tugas-tugas keseharian di kantor. Peningkatan produktivitas di Dinas Perdagangan Mandailing Natal sangat dinantikan untuk mendukung visi pembangunan daerah. Pegawai yang disiplin dan religius akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, transparan, dan jauh dari praktik-praktik yang merugikan negara (Ulung et al., 2023).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal, diketahui bahwa jumlah pegawai sebanyak 67 orang dengan sistem kerja dimulai pukul 08.00 WIB, waktu istirahat pukul 12.00 WIB, masuk lagi jam 14.00 dan pulang pukul 16.30 WIB. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal, yaitu Ibu Junilawati, S.E, diperoleh informasi bahwa

“Masih terdapat beberapa pegawai yang belum menunjukkan motivasi yang kuat dalam menjalankan dan menyelesaikan setiap tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Beliau mengungkapkan bahwa penyelesaian pekerjaan tidak selalu dapat dilakukan tepat waktu karena bergantung pada kondisi tertentu yang dihadapi pegawai”.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan juga berpotensi mengalami penurunan. Selain itu, hasil wawancara dengan Ibu Junilawati, S.E (2026) menunjukkan bahwa

“Masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor. Menurut beliau, keterlambatan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kondisi cuaca maupun keadaan tertentu yang tidak dapat dihindari. Meskipun keterlambatan tersebut tidak terjadi secara terus-menerus, kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian”.

Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Beliau juga mengungkapkan bahwa Dinas Perdagangan Mandailing Natal telah memberikan arahan dan pembinaan terkait etika kerja kepada pegawai. Namun demikian, pemberian dorongan dan penghargaan kerja kepada pegawai masih perlu ditingkatkan guna memacu semangat kerja yang lebih tinggi. Kurangnya dorongan dan penghargaan kerja dapat menyebabkan pegawai merasa kurang termotivasi dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Selanjutnya, Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal. Permasalahan tersebut antara lain masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan kerja, serta belum optimalnya dorongan dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja yang telah dicapai. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan kerja yang berlaku, dan pemberian penghargaan atau apresiasi kepada pegawai yang berprestasi juga belum dirasakan secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi motivasi kerja

pegawai. Apabila kondisi tersebut terus berlanjut, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin besar pula peluang tercapainya produktivitas kerja yang maksimal dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal.

Maka dari itu, Peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan kerja
3. Kurangnya dorongan dan penghargaan kerja yang diberikan kepada pegawai
4. Masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan kerja yang berlaku.
5. Pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi belum dirasakan secara optimal sehingga memengaruhi motivasi kerja.

C. Batasan masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik permasalahan maka penulis membatasi dengan “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal”

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal
2. Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perdagangan Mandailing Natal
3. Untuk mengetahui Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Perdagangan Mandailing Natal

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Perdagangan

Kabupaten Mandailing Natal dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja. Dinas Perdagangan memiliki tugas dalam menjalankan pelayanan dan pengelolaan bidang perdagangan sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, ke dalam kondisi nyata di lapangan.

G. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini dengan berjudul Pengaruh Nilai-nilai Syariah dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. Untuk mendapatkan kejelasan tertentu mengenai defenisi operasional dalam penelitian ini, peneliti perlu menyajikan makna dari beberapa istilah yang dianggap penting, yaitu:

1. Motivasi (Variabel X1)

Motivasi merupakan kebutuhan. Benar adanya pernyataan missalnya tujuan agar perut kenyang atau berisi didorong lantaran kebutuhan buat makan (fisiologis). Minat buat belajar didorong lantaran menginginkan nilai yang tinggi agar nirkalah saing

menggunakan yang lainnya. Begitu pula amarah dilakukan agar orang menggunakan daerah yang umumnya nirkonduktif akan merasa konduktif. Kata motivasi diartikan sebagai usaha untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu.(Cahyono et al., 2022)

2. Disiplin Kerja (Variabel X2):

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya (Kaloko, 2021).

3. Produktivitas Pegawai (Variabel Y)

Produktivitas pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Wisnuwardhana et al., 2023).

