



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Rafly Syuhada^{1*}, Ananda Fitriani Dewi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Indonesia
raflisyuhadavivo12345@gmail.com, anandafitriani.dewi90@gmail.com

Alamat: Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No.3-A Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara, 20241; Telepon : (061) 6640525
Korespondensi penulis: raflisyuhadavivo12345@gmail.com

Abstract. *The phenomenon that occurs in this study is the lack of motivation or encouragement provided by the boss which results in employees not being optimal in achieving the work targets that have been set by the company. So that the role of superiors is very necessary in terms of motivation such as promotion, giving awards, and enthusiasm to build employee morale in doing work. The purpose of the study is to find out partially and simultaneously the relationship between work motivation variables and work discipline that affect employee performance. The type of research method used is a quantitative method with a saturated sample sampling technique. The findings in this study are (1) obtained a motivation calculation t value of 3.546 > ttable 2.003 with a Sig probability of 0.000 < 0.05 then motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) a discipline calculation t value of 2.574 > ttable 2.003 with a Sig probability of 0.022 > 0.05, then discipline has a positive but not significant influence on Employee Performance at the Department of Industry, Energy and Mineral Resources Trade North Sumatra Province.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak. Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh atasan yang mengakibatkan pegawai kurang maksimal dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga peran atasan sangat diperlukan dalam hal motivasi seperti melakukan promosi, memberikan penghargaan, serta semangat untuk membangun semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan keterkaitan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling sampel jenuh. Hasil temuan dalam penelitian ini adalah (1) diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 3,546 > tabel 2,003 dengan probabilitas Sig sebesar 0,000 < 0,05 maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) diperoleh nilai t hitung disiplin sebesar 2,574 > ttabel 2,003 dengan probabilitas Sig sebesar 0,022 > 0,05 maka disiplin mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting yang menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti mengingat semangat para karyawan dalam organisasi, mereka harus tetap bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi khusus kepada organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang normal dan memajukan organisasi. Menurut Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab

yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah suatu tingkat pencapaian hasil dalam hal melaksanakan tujuan perusahaan. Untuk mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerjanya karena tuntutan bisnis menghadapi persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya adalah menerapkan kualitas, kuantitas, disiplin kerja, inisiatif, presisi dan kepemimpinan. Dengan demikian, pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dengan mencapai tujuan secara efektif dan memberikan hasil yang optimal.

Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral (Disperindag) merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dalam melaksanakan tugas substantifnya Dinas Perdagangan atau desperindag memiliki fungsi. Pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan perdagangan. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis di bidang perdagangan. Pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi Dinas. Pengoordinasian penyelenggaraan pembinaan usaha dan kemitraan perdagangan. Pengoordinasian penyelenggaraan pembinaan dan pengelolaan pasar rakyat. Pengoordinasian penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian perdagangan. Pengoordinasian penyelenggaraan pelayanan perizinan atau nonperizinan di bidang perdagangan.

Berikut ini merupakan data yang diperoleh mengenai target pencapaian kinerja pada dinas perindustrian perdagangan sumber daya mineral provinsi Sumatera Utara tahun 2022, 2023 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Target dan Pencapaian Kinerja Pegawai Disperindag

No.	Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria penilaian realisasi kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber : Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tabel 2. Kriteria Penilaian Realisasi Kerja

No	Sasaran	Indikator kinerja	2022		Target belum terealisasi	2023		Target belum terealisasi
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1.	Pertumbuhan sektor perindustrian meningkat.	Persentase laju pertumbuhan sektor perindustrian terhadap PDRB ADHK (atas dasar harga konstan)	85%	80%	5%	87%	85%	2%
2.	Pertumbuhan sector perdagangan meningkat	Persentase laju pertumbuhan sector perdagangan terhadap PDRB ADHK (atas dasar harga konstan)	85%	82%	3%	87%	84%	3%

Sumber : Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Dapat dilihat dari tabel 1 di atas di simpulkan bahwa masih ada target yang belum tercapai pada tahun 2022 terkait peningkatan persentase laju pertumbuhan sector perdagangan di dinas perindustrian dan perdagangan belum mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Hanafiah Daniel selaku pengawas perdagangan peneliti mendapatkan informasi bahwa target tidak tercapai karena adanya kendala waktu yang diberikan terlalu singkat dalam pertumbuhan sector perdagangan selain itu tidak efektif dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi pegawai sebagai dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa diantaranya seperti memberikan semangat dalam melaksanakan tugas pada pegawai, meningkatkan prestasi kerja, produktif dalam bekerja, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Yeti Kuswati (2020) “pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi sangat diperlukan agar terbangunnya semangat para pegawai untuk bekerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Manfaat luar biasa dari disiplin kerja di suatu perusahaan memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya. Dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin menjamin penetapan prosedur dan pelaksanaan tugas yang benar untuk mencapai hasil yang maksimal. Berikut ini merupakan tingkat kehadiran pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tabel 3. Absensi Pegawai Disperindag Bulan Januari s/d Maret 2024

No.	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah pegawai
		Izin	Sakit	Absen		
1.	Januari	12	9	17	24	152
2.	Februari	15	6	12	20	152
3.	Maret	17	12	8	18	152

Sumber : Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

No.	Golongan	Kehadiran pegawai tahun 2024
		Persentase kehadiran
1.	Golongan II	70%
2.	Golongan III	97%
3.	Golongan IV	85%

Berdasarkan tabel diatas masih terdapat pegawai di dinas perindustrian perdagangan sumber daya mineral (desperindag) yang kurang menerapkan disiplin dengan baik hal tersebut terjadi karena masi ada pegawai yang terlambat, dan hal tersebut menjadi permasalahan yang ada di dinas perindustrian perdagangan energi sumber daya mineral. Pemimpin sudah memberikan sanksi kepada pegawai yang terlambat dengan melakukan pemotongan TPP sebesar 5% jika melebihi 8 jam dalam sebulan tetapi hukuman tersebut tidak dipedulikan oleh sebagian pegawai. Menurunnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan menjadi permasalahan serius terhadap perusahaan.

Melalui penelitian ini diharapkan mampu menjadi solusi terkait fenomena-fenomena motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian

Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam pengembangan kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

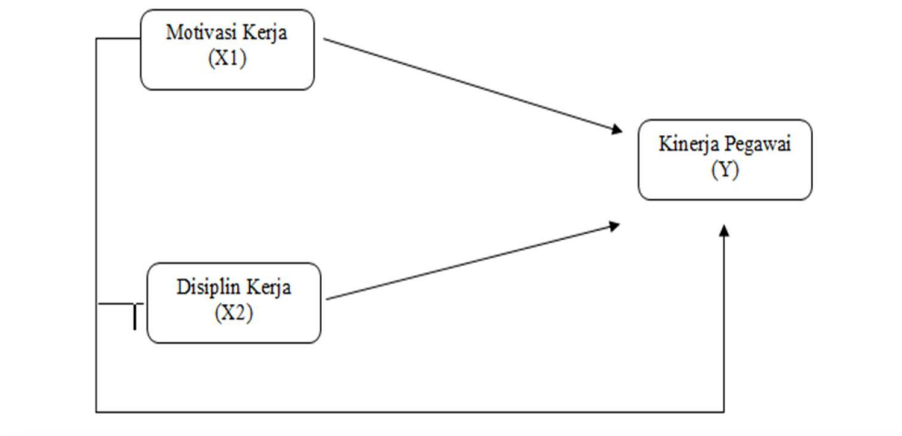
Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Mangkunegara dalam bukunya juga menjelaskan (Salam et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu sebagai berikut: Kualitas (Mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu) , Penekanan biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan pokok seseorang untuk bekerja. menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Siti & Hariyadi (2019) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan perusahaan yang relevan. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Jepry & Mardika (2020) Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- Y : Kinerja Pegawai

Hipotesis Penelitian :

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

3. METODE PENELITIAN

Jenis data yang di pakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa angka angka serta penjelasan dan analisis menggunakan statistik . Dari angka yang diperoleh tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau dapat dikatakan data yang dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data dan jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot

Sugiyono (2017). Adapun metode yang digunakan yaitu metode asosiatif, pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sumber data yang diperoleh yaitu data primer dan data sekunder.

Lokasi penelitian yaitu Dinas Perindustrian Perdagangan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Populasi yang digunakan yaitu pegawai yang bekerja di dinas perindustrian perdagangan energi sumber daya mineral provinsi Sumatra utara yang berjumlah 152 pegawai dengan sampel menggunakan rumus slovin maka diperoleh responden sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, kuesioner dan prasurvey. Teknik pengujian instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan kepada 60 responden pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera.

Dalam penelitian ini nilai R hitung harus lebih besar dari R tabel. Dalam menentukan r tabel menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus $df = n-2$ ($60-2=58$) maka dicari nilai R tabel pada variabel Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar (0.254). Dikatakan valid apabila R hitung > R tabel. Dalam penelitian ini setiap instrument penelitian dinyatakan valid. Menurut Ghazali (2020) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan Marzuki, Armereo, & Rahayu (2020). Menurut Ghazali (2016) kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Tidak hanya itu, menurut Ghazali (2016) suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka penelitian tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha's < 0,60 maka penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan kepada 60 pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energy Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini setiap variabel dinyatakan reliabel dengan tingkat tinggi.

Metode dalam menganalisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif, yakni data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik dengan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan bagian, usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Penelitian ini dilakukan pada bulan April s/d Agustus 2024 dengan jumlah 60 responden pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral yang berlokasi di Jl. Kesawan, Kec. Medan Barat., Kota Medan, Sumatera Utara.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov. Kolmogorov Smirnov dikatakan normal apabila :

1. nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 maka variabel terikat untuk setiap variabel bebas dikatakan normal
2. nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05 maka variabel terikat untuk setiap variabel bebas dikatakan tidak normal

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60
Kolmogorov-Smirnov Z	1.028
Asymp. Sig. (2-tailed)	.242 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.242 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.855	1.170
Disiplin	.861	1.162

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu untuk variabel Motivasi dengan nilai 0.855 yang berarti $0.855 > 0.1$ dan variabel Disiplin dengan nilai 0.861 yang berarti $0.861 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Motivasi yaitu sebesar 1.170 yang berarti $1.170 < 10$ dan untuk variabel Disiplin dengan nilai VIF sebesar 1.162 yang berarti $1.162 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2018).

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.121
Motivasi	.259
Disiplin	.483

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05 , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Model persamaan regresi linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin

X3 = Kepuasan Kerja

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi Berganda

e = Standart Error

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	30.994	10.984
Motivasi	.153	.193
Disiplin	.009	.138

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS for windows versi 25 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

a = 30,994

b₁ = 0,153

b₂ = 0,009

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 30,994 + 0.153 X_1 + 0.009 X_2 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 30.994 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) dalam keadaan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 30.994
2. Motivasi (X₁) sebesar 0,153 menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 15,3 %
3. Disiplin (X₂) sebesar 0,009 menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 9 %.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling

besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 15,3 %. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Motivasi Kerja.

Uji Parsial T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	.831	.396
Motivasi	3.546	.000
Disiplin	2.574	.022

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k = 60 - 4 = 56$$

Ket :

n= sampel

k= variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

n= 60

Ttabel = 2,003

k= 4

α = 5 % (0,05)

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = 60-4 = 54. Nilai t_{tabel} untuk n=56 adalah 2,003.

1. Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} 3,546 > t_{tabel} 2,003 dengan probabilitas Sig pada Motivasi 0,000 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} 2,574 > t_{tabel} 2,003 dengan probabilitas Sig pada Motivasi 0,022 > 0,05 dikarenakan nilainya lebih besar dari (0,05) maka dasar

ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Disiplin mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan

Pengujian Anova atau Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Diketahui :

$$Df(N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df(N2) = n - k = 60 - 4 = 56$$

n= sampel

k= variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

$$n = 60$$

$$k = 4$$

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

$$F_{hitung} = 22,818$$

Tabel 9 Uji Simultan

ANOVA ^a	
F	Sig.
22.818	.489 ^b

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 22,818 dengan tingkat signifikansi 0.489 dan untuk F tabel diperoleh nilai 3,15 yang dimana artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,818 > 3,15$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Motivasi (X1), dan Disiplin (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	
R Square	Adjusted R Square
.242	.212

Sumber : *Data Diolah* (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 24,2 % yang artinya bahwa Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, sedangkan sisanya 75,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Motivasi X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan kesembilan yaitu “Untuk mencapai tujuan pemimpin harus ikut serta dalam memotivasi pegawai.”. Dan terdapat pada indikator kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Artinya bahwa pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara merasa bahwa dengan ke ikut sertaan pemimpin dalam memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerja. Dan hal ini tentu menjadi peluang tersendiri bagi para pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai mencapai maksimal. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin dalam perusahaan merupakan faktor penting untuk mempengaruhi pegawai dan untuk menjadi contoh yang baik bagi pegawai oleh karena itu pemimpin harus ikut serta dalam memotivasi agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, sehingga hal ini menjadi kendala tersendiri bagi para pegawai untuk bisa menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Disperindag. Seseorang memerlukan motivasi dalam melakukan apa yang dilakukannya dan motivasi diperlukan dalam suatu perusahaan agar karyawan dapat melakukan apa yang perlu

dilakukan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kuat dan lemahnya motivasi karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hafidzi dkk (2019). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2020) Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dengan analisis data uji hipotesis pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Disiplin X2 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa bahwa pimpinan bisa menjadi teladan bagi bawahannya”. Dan terdapat pada indikator Teladan pimpinan. Artinya bahwa pegawai pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral provinsi Sumatra utara merasa bahwa pimpinan harus menjadi teladan yang baik agar pegawai bisa menjadi contoh pemimpin dalam bekerja , sehingga hal ini memicu pengetahuan pegawai dalam bekerja.

Disiplin diperlukan seseorang sebagai bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu semakin disiplinnya pegawai akan meningkatkan hasil kinerja yang maksimal. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal (wijaya 2024). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailul (2022) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LKM Demak sejahtera” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatra Utara. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Motivasi dan Variabel Disiplin memiliki Pengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Kurangnya pimpinan dalam pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja pegawai yang dimana pegawai kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja karyawan , jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi,yaitu Disiplin kurangnya kedisiplinan pegawai dalam pekerjaan akan berdampak terhadap kinerja yang kurang maksimal hal ini tentu harus di perhatikan perusahaan agar terus mengawasi kedisiplinan para pegawai agar kinerja yang di hasilkan dapat maksimal. Adapun faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu kepuasan kerja. Kurangnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan pegawai terasa bosan dan hal inilah yang menyebabkan kualitas kerja menurun oleh sebab itu perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut agar kinerja mencapai maksimal. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber

Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan seperti perusahaan dapat memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja pegawai serta waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan begitu pegawai merasa pemimpin peduli sehingga pegawai akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Memberikan motivasi atau dorongan yang mendukung hasil kerja pegawai namun pun demikian memperhatikan secara serius tingkat kehadiran karyawan sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja dalam perusahaan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(3), 7-17.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Ghozali, & Imam. (2019). Uji Realibilitas Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP, and H. Malayu SP Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, (2019).
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kirana, d. C. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt. Vagabond solusi indonesia (doctoral dissertation, universitas mahasaraswati denpasar).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Pangestu, G. J., & Sunarya, E. (2022). Peran Strategi Rebranding Dan Brand Image Terhadap Keunggulan Bersaing Pada CV. Roughrebel Abadi Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(1), 287-295.

- Permatasari, T. A., & Anwar, R. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63-79.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y"(Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 106-112.
- Wiryang, Archie Surya, Rosalina Koleangan, and Imelda WJ Ogi. "Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.1 (2019).
- Zikwan, M., & Khotib, A. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ud Kuda Mass Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(2), 70-85.