
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UPT. PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG MEDAN****Oleh****Aufia Zahra Fadillah¹⁾, Juliana Nasution²⁾****^{1,2}Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara****Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang,
Sumatera Utara****Email : 1aufiazahraf98@gmail.com, 2juliananasution@uinsu.ac.id****Abstrak**

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. maka untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dapat dilakukan dengan lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori karena menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Hasil penelitian secara parsial merujuk bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tidak secara parsial merujuk bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai**PENDAHULUAN**

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan

modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Dalam peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri yang telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

Ada beberapa masalah yang terjadi yaitu kurangnya kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja dan tidak adanya motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan ini dapat disimpulkan berdasarkan kebiasaan yang sudah menjadi tradisi bagi beberapa pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, dimana adanya beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu, adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, dan sering terjadi kesalahpahaman *miss-communication* antara pegawai satu dengan yang lainnya yang membuat pelaksanaan kerja jadi terhambat.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah salah satu peran penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pada umumnya disiplin kerja mendorong gairah kerja, mengingggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaanserta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam

perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yaitu dorongan yang datang dari dalam untuk berbuat (Walgito, 2002). Motif berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti bergerak atau *to move* (Branca, dalam Romadona, 2007).

Woodworth (dalam Sobur, 2009) mengartikan motivasi sebagai suatu set yang dapat atau mudah menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (berbuat sesuatu) dan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Bahri (dalam Romadona, 2007) Motivasi adaah gejala psikologik dalam diri seseorang sadar atau tidak sadar dalam melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Dari teori-teori di atas, dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Dari beberapa penjealan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal seperti pencapaian hasil kerja, dengan adanya sifat disiplin kerja maka seseorang itu akan merasa diawasi dan merasa takut apabila melanggar suatu peraturan yang akan dikenakan sanksi. Oleh karena itu kedua variabel ini memiliki dampak yang positif dalam terciptanya kinerja yang baik.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, hal ini

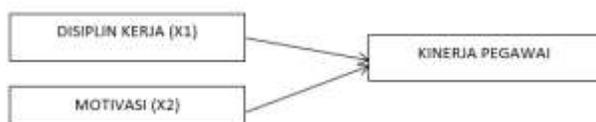
sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, pertama motivasi yaitu sifat yang membangkitkan semangat, kedua disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kantor UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan yang terletak di Jl. STM No. 17 pada tanggal 17 Januari – 17 Februari 2022. Metode pengambilan sampel adalah sensus atau sensus lengkap. Menurut Nazir (2005), sensus penuh adalah penentuan responden berdasarkan teknik sensus untuk seluruh anggota populasi, atau dapat dikatakan penelitian ini tidak menggunakan sampel, sehingga teknik yang digunakan adalah teknik sampling untuk seluruh pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan sebagai populasi. Jumlah sampel penelitian adalah 20 orang.

Pengumpulan data melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori karena menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari pengisian kuisisioner melalui wawancara. Uji validitas menggunakan *software* SPSS 22 *for windows*. Kriteria uji

validitas adalah jika nilai sig. (2-tailed) tiap variabel menggunakan *pearson correlation* < 0.05, maka variabel tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan suatu alat ukur apabila pengukuran dilakukan berulang kali pada sampel yang berbeda. Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan *Software* SPSS 20 *for windows*. Jika nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.60 dan Probabilitas Sig. F ≤ 0.05 , maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dan proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.

3. Analisis Data dengan Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen (karakteristik individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menurut sugiyono (2016:177) bahwa menunjukkan derajat ketetapan antara data factual yang terjadi pada objek data yang di kumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi >0,444 atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel agar lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas sebagai mana yang dimaksud di atas : Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,615	0,444	Valid
	X1.2	0,589	0,444	Valid
	X1.3	0,676	0,444	Valid
	X1.4	0,707	0,444	Valid
	X1.5	0,715	0,444	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,908	0,444	Valid
	X2.2	0,836	0,444	Valid
	X2.3	0,875	0,444	Valid
	X2.4	0,785	0,444	Valid
	X2.5	0,459	0,444	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,537	0,444	Valid
	Y2	0,735	0,444	Valid
	Y3	0,454	0,444	Valid
	Y4	0,754	0,444	Valid
	Y5	0,723	0,444	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan metode cronbach alpha. Dari uji terhadap kuisisioner diperoleh nilai seperti dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha pada ANOVA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,809	15

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mempunyai koefisien Alpha 0,809 yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur pada variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Regresi Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS 22 yaitu sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,248	1,398		0,894	0,384		
	Disiplin Kerja	0,905	0,053	0,995	17,139	<0,001	0,996	1,004
	Motivasi	0,049	0,036	0,076	1,342	0,197	0,996	1,004

a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai

a. Dependen Variabel : Kinerja Pegawai
Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014;155), jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari Rumus untuk mencari tabel :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 20-2-1) = (0,025 ; 17) = 2,110$$

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual/parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS 20, berdasar tabel diatas, dapat dibuat rincian sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 17,139 karena nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($17,139 > 2,110$) maka hipotesis (H1) diterima, dan nilai sig. untuk disiplin kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar 1,342 karena nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan t_{tabel} ($1,342 > 2,110$) maka hipotesis (H1) tidak diterima, dan nilai sig. untuk motivasi sebesar $0,197 > 0,05$. Artinya, motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Pengujian dimaksud untuk mengetahui pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014;154), jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Rumus mencari F_{tabel} :

$$F_{tabel} = (k ; n-k) = (2 ; 20-2) = (2 ; 18) = 3,55$$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.44,050	2	22,025	149,773	<0,001 ^b
	Residual	2,500	17	0,147		
	Total	46,550	19			

a. Dependen Variabel : Kinerja Pegawai

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

Hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 149,773 dan F_{tabel} sebesar 3,55 ($149,773 > 3,55$) dengan tingkat Sig. 0,001. Oleh karena itu, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 17,139 karena nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($17,139 > 2,110$) maka hipotesis (H1) diterima, dan nilai sig. untuk disiplin kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.

Binjai.Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar 1,342 karena nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan t_{tabel} ($1,342 > 2,110$) maka hipotesis (H1) tidak diterima, dan nilai sig. untuk motivasi sebesar $0,197 > 0,05$. Artinya, motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.

Menurut Samsudin (2010,hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang diperoleh nilai hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 149,773 dan F_{tabel} sebesar 3,55 ($149,773 > 3,55$) dengan tingkat Sig. 0,001. Oleh karena itu, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu yang meliputi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial merujuk bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian tidak secara parsial merujuk bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($149,773 > 3,55$)

Saran

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dapat dilakukan dengan lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kota Medan.”
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [3] Eldi, Andi, Indra Malka, Abdul Rahman Mus, and Muchtar Lamo. 2020. 3 CENTER OF ECONOMIC STUDENT JOURNAL *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- [4] Esthi, Raniasari Bimanti, and Yustia Nadia Marwah. 2020. “Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia.” *FORUM EKONOMI* 22(1): 130–37. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>.
- [5] NATA LIYAS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Jeli, and Reza PRIMADI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT*.
- [6] Salutondok, Y, and A S Soegoto. 2015. 849 *Jurnal EMBA Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi*.
- [7] Syaripuddin, Jasman. *Disiplin Dan Motivasi*.
- [1] Andi Prayogi, Muhammad, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- [2] Disiplin Kerja, Pengaruh, Willy Yusnandar, and Roydi Nefri. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di