

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KUALITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

¹Siti Maysarah, Tika Nirmala Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

¹email: sitimaysarah2909@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

²email: t.nirmalasari@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Quality on Employee Performance at the Industry, Trade, Energy and Mineral Resources Service of North Sumatra Province. This research method is quantitative using an associative approach. The sampling technique uses the slovin method with a sample size of 60 respondents. Data collection techniques are carried out by interview, observation and questionnaire. Based on the results of the study partially, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and work quality has a positive and significant effect on employee performance at the Industry, Trade, Energy and Mineral Resources Service of North Sumatra Province. And simultaneously shows that the variables of work discipline, work motivation and work quality have a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Slovin dengan ukuran sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kunci dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Pencapaian suatu tujuan organisasi dapat dicapai dengan mempertimbangkan pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam suatu perusahaan, khususnya mereka harus terus bekerja secara efisien dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan agar dapat tumbuh dan mencapai tujuan rutin. Perusahaan seringkali mengalami permasalahan yang menghambat kinerja pegawai seperti, masih ada pegawai yang mangkir untuk hadir dikantor tepat waktu, adanya pegawai yang masuk dan pulang tidak tepat pada waktu yang ditentukan, adanya penggunaan jam istirahat disalah gunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi lama. Hal ini yang menyebabkan kinerja menurun, kehadiran dan keterlambatan menjadi suatu permasalahan yang sering terjadi.

Jika kinerja pegawai baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan dan juga menghasilkan keuntungan. Namun jika kinerja pegawai buruk maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memudahkan pegawai untuk memaksimalkan kemampuan dan keterampilan dirinya terutama dalam hal prestasi kerja.

Menurut Sari (2021) kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika pegawainya tidak berkinerja baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang berdedikasi, loyal, patuh, disiplin dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan dan dilaksanakan.

Dalam (PERGUB Nomor 3 Tahun 2024 Pasal 1 Ketentuan Umum No 12) Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral PROV SU memakai aplikasi berbasis elektronik yaitu Aplikasi e-Kinerja Sumut yang berbasis web dan android digunakan dalam penyusunan SKP, pengisian aktivitas kerja, perekaman kehadiran, dan penilaian kinerja serta dapat memberikan informasi pendukung lainnya kepada Pejabat Penilai Kinerja dan Pegawai yang dinilai.

Aplikasi yang berbasis web ini berkembang untuk mengikuti perkembangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, karena sumber daya manusia memegang peranan penting, sehingga bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisien yang tinggi.

Berikut dapat dilihat rekapitulasi data kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Perindustrian Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Perindustrian Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

No	Golongan	Kinerja Pegawai Tahun 2023
		Persentase Kinerja
1.	Gol II	55%
2.	Gol III	90%
3.	Gol IV	85%

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral, Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih ada yang tergolong kategori rendah, berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan bapak Hanafiah Daniel Nawar, SH. MSP, sebagai pejabat pengawas perdagangan di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Utara hal ini disebabkan karena masih adanya pegawai golongan II yang belum menyelesaikan target kinerja sesuai dengan apa yang sudah ditentukan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berupa penjelasan atas pertanyaan yang berbentuk angka. Dari angka yang diperoleh tersebut akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu startegi asosiatif.

Populasi yang digunakan adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera berjumlah 152 pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2021) "*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel".

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, maka digunakan rumus Slovin, seperti dikutip Sugiyono (2022) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152 \cdot (0,1)^2} = 60,31$$

Dibulatkan menjadi 60 orang

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 pegawai. Alasan peneliti menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat presisi 10%, dikarenakan:

- Jumlah populasi yang besar
- Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, dan tenaga
- Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu data yang melalui wawancara atau pengisian kuesioner, artinya sumber data ini memberikan data langsung kepada peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dari pegawai di perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain: Jurnal, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta dokumen lainnya yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018) Data Kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap

variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket. Kuesioner diberikan kepada 60 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 2. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 dan X3 sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dilakukan untuk memastikan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Test Statistic</i>	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Tolerance dan VIF Coefficients

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.559	1.789
Motivasi Kerja	.497	2.011
Kualitas Kerja	.488	2.048

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu untuk variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0.559 yang berarti $0.559 > 0.1$, variabel Motivasi Kerja dengan nilai 0.497 yang berarti $0.497 > 0.1$ dan variabel Kualitas Kerja dengan nilai 0.488 yang berarti $0.488 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Disiplin Kerja yaitu sebesar 1.789 yang berarti $1.789 < 10$, untuk variabel Motivasi Kerja dengan nilai VIF sebesar 2.011 yang berarti $2.011 < 10$ dan untuk variabel Kualitas kerja dengan nilai VIF sebesar 2.048 yang berarti $2.048 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas**Tabel 5. Uji Glejser**

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.203
Disiplin Kerja	.281
Motivasi Kerja	.039
Kualitas Kerja	.025

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 geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Uji Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-6.553	6.317
Disiplin Kerja	.309	.168
Motivasi Kerja	.955	.348
Kualitas Kerja	.298	.333

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:

$$a = - 6.553$$

$$b_1 = 0.309$$

$$b_2 = 0.955$$

$$b_3 = 0.298$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = - 6.553 + 0.309 X_1 + 0.955 X_2 + 0.298 X_3 + e$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah nilai Motivasi kerja (X_2) sebesar 95,5%. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kualitas Kerja (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Adapun rumus uji parsial T sebagai berikut:

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

Ket :

n = sampel

k = variabel penelitian

 α = tingkat signifikasi

n = 60

k = 4

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

Dari hasil diatas bahwa nilai t-tabel dengan jumlah 56 dan tarat sig 0,05 dapat dilihat pada tabel titik presentasidistribusi t diperoleh dengan nilai sebesar 2,004. Hasil pengujian uji pasrsial T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	-1.037	.304
Disiplin Kerja	5.342	.000

Motivasi Kerja	8.820	.000
Kualitas Kerja	2.995	.004

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kualitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a	
F	Sig.
14.944	.000 ^b

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 14,944 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan untuk F tabel diperoleh nilai 3,16 yang dimana artinya F hitung > F tabel ($14,944 > 3,16$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh t hitung sebesar 5,324 dengan nilai t tabel 2,003 atau $5,324 > 2,003$ dengan *probability sig* $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda Intania (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi" menunjukkan hasil yang sama bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan data hasil jawaban responden dengan rata-rata skor tertinggi terdapat dalam indikator frekuensi kehadiran yaitu "Saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan", artinya sebagian besar pegawai cukup disiplin dalam hal kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai jarang tidak hadir, namun berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada saat pra riset diketahui bahwasanya sebagian dari pegawai sering tidak tepat waktu untuk hadir dikantor, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil jawaban responden tidak menyetujui pada pernyataan "Saya selalu hadir dikantor tepat waktu" dimana para responden menjawab kurang setuju dengan persentase tertinggi kedua sebesar 13,3%. Dalam hal ini pegawai menunjukkan kehadiran termasuk komitmen dalam tanggung jawab yang diberi serta disiplin terhadap peraturan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan data hasil jawaban responden dengan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator etika kerja. Dimana para responden menjawab kurang setuju dengan persentase tertinggi pertama sebesar 16,6%, terkait dalam hal jam istirahat dimana diketahui para pegawai sering memperlama atau memperpanjang jam istirahat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang mengikuti etika dalam bekerja khususnya dalam hal jumlah jam istirahat.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Camelie et.al (2023)

“Analysis Of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction And Job Loyalty To The Performance Of Employees Of PT. Matahari Department Store East Jakarta” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Afifah (2020) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardena Artha Mulia” menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh t hitung sebesar 8,820 dengan nilai t tabel 2,003 atau $8,820 > 2,003$ dengan *probability sig* $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Fernos (2023) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang” menunjukkan hasil yang sama bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dan berdasarkan data hasil jawaban responden dengan rata-rata skor terendah terdapat pada pernyataan kelima yang masuk ke dalam indikator pengakuan dari atasan yaitu “Saya memiliki motivasi dalam bekerja atas dukungan dari atasan”. Artinya bahwa pegawai merasa kurang memiliki motivasi dalam bekerja karena kurangnya dukungan dari atasan. Dan berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada saat pra riset diketahui bahwasanya pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara tidak adanya pemberian reward/penghargaan atas hasil kerja yang dicapai sehingga membuat pegawai belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja pegawai yang dimana pegawai akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirjawan dan Fauziah (2023) tentang “The Effect Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance Of Pt. Herba Utama (Production Department Of Food Processing Division)” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan Nur Adha dkk (2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas sosial Kabupaten Jember” menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kualitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh t hitung sebesar 2,995 dengan nilai t tabel 2,003 atau $2,995 > 2,003$ dengan *probability sig* $0,004 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lam'ah Nasution (2020) tentang “Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa” menunjukkan hasil yang sama bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari jawaban responden dengan nilai rata-rata skor terendah dapat dilihat

pada pernyataan keempat yang masuk ke dalam indikator proses kerja yaitu “Saya menggunakan waktu yang efisien dalam menyelesaikan tugas sehari-hari”. Dimana para responden menjawab kurang setuju dengan persentase tertinggi pertama sebesar 11,7%, artinya bahwa pegawai merasa belum menggunakan waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas sehari-hari sesuai waktu yang diberikan perusahaan. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada saat pra riset diketahui bahwasanya masih ada pegawai yang belum menuntaskan seluruh pekerjaannya yang telah disusun dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), sehingga hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja pegawai pada saat penilaian kerja.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lufitasari et.al (2020) tentang “*Employee Performance PT. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resource (HR) And Information Systems Of Millenium Pharmacon Inertnational (SIMPI)*” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Adina (2023) tentang “Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Panca Gemilang” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kualitas Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Disiplin Kerja, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kualitas Kerja 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 disiplin kerja, disiplin kerja merupakan salah satu peran penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pada umumnya disiplin kerja mendorong rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Kurangnya disiplin bisa berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai mungkin tidak memperhatikan detail, membuat lebih banyak kesalahan, dan dapat mengurangi standar kerja, selain faktor disiplin kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan, yaitu faktor motivasi kerja. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja pegawai yang dimana pegawai akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja pegawai, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif, selain faktor motivasi kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan, yaitu faktor kualitas kerja. Kualitas kerja pegawai harus selalu diperhatikan dan dijaga karena akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas yang ada diperusahaan, jika kualitas kerja nya baik maka hasil dari kualitas maupun kuantitas pegawai nya akan berdampak baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Proses kerja bisa menjadi tidak efisien karena waktu dan sumber daya yang terbuang untuk memperbaiki kesalahan dan menangani masalah yang muncul akibat kualitas kerja yang buruk.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aida Fitri (2021) tentang

“Pengaruh Kualitas Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemda Kabupaten Probolinggo” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa, Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan berdasarkan hasil yang diperoleh Motivasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Kualitas Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

V. REFERENSI

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Multazamah, Rachma, N., & Abs, M. K. (2020). *Pengaruh kualitas kerja, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi) pada kantor PEMDA Kabupaten Probolinggo*. 2020, 102–110.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nurjaya (2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Sari, T. N. (2014). *Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja guru*.
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 85. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.167>
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 7(2), 126–134.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

