

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan

M. Abiyyu Yazid Nasution¹, Syafrizal², M. Prasetyo Wibowo³

^{1,2,3} Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Email: abiyyuyazidnst@gmail.com¹, syafrizall@fe.uisu.ac.id², prasetyo@fe.uisu.ac.id³

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Kinerja pegawai sangat penting untuk menjaga suatu organisasi beroperasi dengan baik, terutama di organisasi pelayanan publik. Motivasi dan Disiplin kerja dianggap sebagai dua komponen utama yang mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 82 karyawan UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan dinilai melalui analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Kesimpulannya menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas kerja yang lebih baik, organisasi harus lebih berkonsentrasi pada meningkatkan kedisiplinan karyawan.

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

The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Medan Embarkation Hajj Dormitory Technical Implementation Unit

Abstract

This paper aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at the Medan Embarkation Hajj Dormitory UPT. Employee performance is very important for maintaining the smooth operation of an organization, especially in public service organizations. Motivation and work discipline are considered two key components that influence employee productivity and the achievement of work goals. This study was conducted using a quantitative approach and data was collected through questionnaires. The research sample consisted of 82 employees of the UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. The influence of work motivation and discipline on employee performance was assessed through multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant influence on employee performance, while work motivation does not have a significant influence on employee performance at the UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. The conclusion indicates that work discipline is the primary factor in improving employee performance. Therefore, to achieve better work effectiveness, organizations should focus more on enhancing employee discipline.

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

PENDAHULUAN

Suatu organisasi, kinerja menjadi elemen vital yang menentukan arah dan keberhasilan pencapaian tujuan. Organisasi tidak akan mampu bertahan, apalagi berkembang, tanpa kinerja yang optimal dari para pegawainya. Kinerja yang baik adalah bentuk kontribusi nyata dari seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Rivaldo (2022), berkembangnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dalam hal ini, kualitas dan kapasitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kunci utama keberhasilan.

Secara umum, kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar, target, dan harapan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar aktivitas, melainkan sebuah hasil yang dapat diukur dan dinilai. Oleh karena itu, sistem manajemen yang efektif serta lingkungan kerja yang mendukung sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Samsudin (2019), kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang terencana dan dilaksanakan oleh karyawan dan organisasi dalam waktu dan tempat tertentu.

Kinerja dalam konteks instansi pemerintah menjadi indikator utama dalam menilai kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelayanan publik, kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari efisiensi, efektivitas, dan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Kusumaningrum dan Sari (2019) menyatakan bahwa kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Medan. Sebagai bagian dari Kementerian Agama Republik Indonesia, UPT ini bertanggung jawab menyediakan layanan kepada jamaah haji yang transit sebelum keberangkatan ke Tanah Suci, meliputi akomodasi, transportasi, layanan kesehatan, hingga koordinasi teknis lintas instansi. Seiring meningkatnya jumlah jamaah haji setiap tahunnya, kualitas layanan dan kinerja pegawai di UPT ini menjadi sangat penting bagi keberhasilan operasional.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya, UPT Asrama Haji Embarkasi Medan masih menghadapi berbagai tantangan kinerja yang perlu mendapat perhatian. Masalah yang paling umum antara lain keterlambatan dalam penyelesaian tugas, ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional, hingga penggunaan fasilitas yang tidak sesuai peruntukannya. Data absensi selama periode Mei hingga Oktober 2024 menunjukkan tingkat keterlambatan yang cukup signifikan, khususnya pada kelompok pegawai non-PNS seperti PPNPN dan alih daya.

Ketidakpatuhan terhadap prosedur juga mencakup berbagai aspek seperti kebersihan lingkungan, keamanan, dan layanan publik. Minimnya pengawasan, kurangnya koordinasi antar petugas, serta keterbatasan sumber daya menjadi faktor yang menghambat efektivitas kerja. Selain itu, masalah motivasi juga menjadi faktor penghambat, di mana banyak karyawan merasa tidak termotivasi untuk menaati jadwal kerja atau mengikuti aturan. Kurangnya penghargaan atau apresiasi atas kinerja, serta minimnya kesempatan pengembangan diri, turut memperburuk kondisi tersebut.

Kondisi seperti ini tentu berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diterima jamaah. Pelayanan yang kurang maksimal akan mengurangi kepuasan dan menciptakan

pengalaman yang tidak menyenangkan bagi calon jamaah haji. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah-langkah perbaikan yang menyentuh aspek fundamental, yaitu disiplin dan motivasi kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan kunci dalam pelaksanaan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan dedikasi dan profesionalisme seseorang dalam bekerja. Wau (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Danu Erliawan (2022), yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin akan berdampak positif terhadap kinerja. Meskipun demikian, penelitian Muna (2022) menunjukkan hasil berbeda, bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa dampak disiplin terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks UPT Asrama Haji Embarkasi Medan.

Selain disiplin, motivasi juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia bekerja keras, fokus, dan tetap konsisten dalam mencapai tujuan. Tanpa motivasi, kemampuan teknis dan pengalaman kerja tidak akan cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kusumaningrum dan Sari (2019) menekankan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk menjaga semangat dan dedikasi pegawai.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Mulang (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Siregar (2023) juga menyatakan bahwa motivasi kerja menjamin kualitas kinerja pegawai. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Fadillah (2022), misalnya, menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di organisasi yang ia teliti.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UPT, serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya aspek disiplin dan motivasi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, pelayanan kepada jamaah haji dapat dilakukan secara maksimal, efisien, dan memuaskan, sejalan dengan tujuan mulia dari keberadaan lembaga ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, antara lain kuesioner sebagai instrumen utama yang dibagikan kepada seluruh responden. Kuesioner berisi serangkaian pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diteliti (Halim dalam Wahdatun Aulia, 2024). Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut mengenai data kualitatif yang mendukung hasil kuesioner (Ghozali, 2017). Studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang

relevan, seperti jurnal, buku, dan artikel ilmiah, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, dan dokumen internal lainnya (Hidayat, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 82 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh (Siyoto dalam Ristiyana, 2023). Dalam hal ini, semua anggota populasi dijadikan sebagai responden agar hasil penelitian lebih representatif.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data dan kecenderungan umum dari responden terhadap variabel-variabel penelitian, sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Priadana, 2021; Assingkily, 2021). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, peneliti melaksanakan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi standar akurasi dan konsistensi (Fadillah, 2022; Mulang, 2022). Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap item pertanyaan mencerminkan indikator variabel yang dimaksud, sementara uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi jawaban antar item dalam satu konstruk (Manning et al., 2006; Gregory, 2000; Nunally, 1978 dalam Budiastuti & Bandur, 2018).

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan (Siregar et al., 2023; Tumanggor & Girsang, 2021). Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara parsial (Novitasari, 2021; Sunyoto, 2016). Nilai koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel disiplin dan motivasi terhadap perubahan kinerja pegawai (Mulang, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik yang memastikan instrumen penelitian telah memenuhi standar yang ditetapkan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kontribusi sebesar 46%. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam sistem kedisiplinan pegawai agar efektivitas kinerja semakin optimal.

1. Pengaruh Disiplin(X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menyatakan, nilai thitung untuk variabel Disiplin (X1) adalah 8.223 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan membandingkan nilai thitung tersebut dengan ttabel yang bernilai 1.663, dapat dilihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($8.223 > 1.663$). Selain itu, nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Hal ini sesuai

dengan penelitian (Saptalia, 2022) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kota Palembang. Serta penelitian (Tumanggor, 2021) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.

Dengan menggunakan regresi linear berganda. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Mengapa disiplin berpengaruh? Karena dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai dapat bekerja lebih teratur, mengikuti aturan, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. dengan ini disiplin memiliki dampak besar Salah satunya adalah kepatuhan terhadap prosedur kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. disiplin juga memiliki dampak bagi Semua pegawai dalam suatu instansi, terutama yang memiliki tanggung jawab besar terhadap layanan publik. Di mana pengaruh disiplin ini paling terlihat? Dalam lingkungan kerja yang membutuhkan koordinasi tinggi, seperti UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. disiplin bisa menjadi hal krusial Terutama dalam situasi yang membutuhkan ketepatan waktu dan kualitas pelayanan yang tinggi. Cara meningkatkan disiplin adalah Dengan penerapan peraturan yang jelas, pemberian sanksi dan penghargaan, serta budaya kerja yang mendorong tanggung jawab individu.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menyatakan, nilai thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 1.150 dengan tingkat signifikansi 0.254. Dengan membandingkan nilai thitung tersebut dengan ttabel yang bernilai 1.663, dapat dilihat bahwa thitung lebih kecil dari ttabel ($1.150 > 1.663$). Selain itu, nilai signifikansi 0.254 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Danu Erliawan, 2022) yang menyatakan motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Jombang. Serta penelitian (Fadillah, 2022) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. Dengan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Hal ini dapat disebabkan oleh komponen lain yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja, seperti sistem kerja, lingkungan organisasi, atau kebijakan manajemen. Dalam sistem yang memiliki aturan yang jelas, motivasi individu mungkin tidak menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas. Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di beberapa instansi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa beberapa faktor motivasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung; ini terutama berlaku untuk pekerjaan yang lebih bergantung pada peraturan dan prosedur operasional.

3. Pengaruh Disiplin (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 35,563 dengan tingkat signifikansi 0,000b. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi

5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan tertentu tercatat sebesar 3,11. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($35,563 > 3,11$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti secara simultan kedua variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel kinerja pegawai.

Meskipun hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, analisis lebih lanjut melalui uji t justru memperlihatkan hasil yang lebih spesifik dan menarik. Dalam uji t, diketahui bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Artinya, meskipun motivasi kerja termasuk dalam model regresi dan secara teori turut menyumbang terhadap variasi kinerja pegawai, kontribusinya tidak cukup kuat untuk menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik ketika dianalisis secara individual.

Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti, yakni bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tidak sepenuhnya diterima. Hasil analisis menyatakan bahwa meskipun model secara keseluruhan signifikan, kekuatan pengaruh lebih didominasi oleh variabel disiplin kerja. Dengan kata lain, keberhasilan kinerja pegawai di lingkungan UPT Asrama Haji Embarkasi Medan lebih banyak ditentukan oleh sejauh mana pegawai menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, keberadaan motivasi kerja, meskipun tetap penting dalam kerangka kerja manajerial, belum menunjukkan peran dominan secara statistik dalam meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui pendekatan kontekstual. UPT Asrama Haji Embarkasi Medan merupakan instansi pemerintah yang memiliki struktur kerja yang cenderung birokratis dan terikat pada prosedur serta aturan formal. Dalam lingkungan seperti ini, disiplin kerja menjadi indikator utama keberhasilan karena berkaitan erat dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jadwal dan prosedur, serta komitmen terhadap tanggung jawab fungsional. Pegawai yang disiplin menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas-tugas rutin dan operasional, yang sangat krusial dalam pelayanan publik, khususnya dalam konteks pelayanan terhadap jamaah haji yang sangat sensitif terhadap waktu dan standar pelayanan.

Hasil ini juga diperkuat oleh temuan dari Danu Erliawan (2022) yang melakukan penelitian serupa terhadap pegawai di Pemerintah Kabupaten Jombang. Dalam penelitiannya, Danu menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini memperlihatkan adanya kesamaan pola dalam konteks lembaga pemerintahan, di mana sistem kerja yang berbasis pada peraturan dan prosedur lebih membutuhkan konsistensi perilaku disiplin daripada sekadar dorongan motivasional yang sifatnya abstrak dan sulit diukur secara kasat mata.

Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa motivasi kerja tidak dapat sepenuhnya diabaikan. Dalam jangka panjang, motivasi tetap memainkan peran penting sebagai penggerak internal pegawai. Bisa jadi, dalam konteks penelitian ini, motivasi yang

dirasakan oleh pegawai belum terfasilitasi dengan baik atau tidak sejalan dengan kebutuhan aktual mereka. Misalnya, kurangnya penghargaan, peluang pengembangan diri yang terbatas, atau tidak adanya insentif yang relevan dapat membuat motivasi pegawai stagnan dan tidak berdampak nyata terhadap perilaku kerja mereka.

Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan agar pihak manajemen UPT Asrama Haji Embarkasi Medan tidak hanya memperkuat aspek disiplin kerja melalui pengawasan dan pembinaan, tetapi juga mulai mengevaluasi kembali strategi motivasi yang diterapkan. Pendekatan motivasi yang bersifat personal dan kontekstual, seperti menyesuaikan bentuk penghargaan dengan kebutuhan pegawai, memberikan apresiasi atas kinerja baik, serta membuka akses pelatihan dan pengembangan karier, dapat menjadi langkah strategis dalam membangun motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja di masa mendatang.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan lembaga pemerintahan. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor dominan yang perlu terus ditingkatkan. Namun demikian, motivasi kerja tidak boleh diabaikan begitu saja, karena dalam kombinasi yang tepat, keduanya dapat saling memperkuat dan menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Kombinasi kedisiplinan dan motivasi yang terarah adalah kunci penting bagi peningkatan kualitas pelayanan publik, khususnya dalam konteks pelayanan haji yang memerlukan kesiapan, akurasi, dan komitmen kerja yang tinggi dari seluruh pegawai yang terlibat.

SIMPULAN

Rekonstruksi Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari analisis data yang diperoleh, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Disiplin dalam konteks ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Dengan adanya perilaku disiplin yang konsisten, kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan harapan organisasi. Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat motivasi yang dirasakan oleh pegawai, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, belum mampu memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja secara individual. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti bentuk motivasi yang tidak tepat sasaran, ketidaksesuaian antara kebutuhan pegawai dan insentif yang diberikan, atau kondisi kerja yang tidak mendukung munculnya motivasi secara optimal.

Namun demikian, ketika disiplin dan motivasi kerja dianalisis secara simultan, keduanya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dan dorongan kerja yang baik secara bersama-sama dapat menciptakan dampak yang lebih kuat terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara terpadu, melalui penguatan budaya kerja yang disiplin dan strategi motivasi yang tepat guna menunjang peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Statistik dalam Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danu Erliawan. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Mitra Utama.
- Fadillah. (2022). *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory, R. J. (2000). *Psychological Testing: History, Principles, and Applications*. Boston: Allyn and Bacon.
- Halim, A. (2024). Dalam Wahdatun Aulia. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hidayat, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Khasanah, U. (2022). *Psikologi Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusumaningrum, D., & Sari, R. (2019). *Manajemen Kinerja di Sektor Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Makruf, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Manning, M., & Munro, D. (2006). *The Survey Researcher's SPSS Cookbook*. Australia: Pearson Education.
- Muna, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Mulang, A. (2022). *Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Novitasari, D. (2021). *Pengantar Statistik untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Priadana, M. I. (2021). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Ristiyan. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: CV. Global Akademika.
- Rivaldo. (2022). *Kinerja Karyawan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: PT Citra Ilmu.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siregar, E., Lubis, M., & Nainggolan, F. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Pengolahan Data dengan SPSS*. Medan: CV Widya Pustaka.
- Siswanto. (2020). Dalam Makruf, A. *Manajemen SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Dalam Sunyoto, D. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2016). *Dasar-Dasar Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tumanggor, R., & Girsang, M. (2021). *Ekonometrika: Aplikasi SPSS untuk Penelitian*. Medan: CV Media Wacana.
- Wahdatun Aulia. (2024). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wau, F. (2021). *Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.