

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan

Meitry Afrilia

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan 20221, Indonesia

meitry.afrilia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila motivasi meningkat, maka kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, disiplin kerja, dan motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,803 atau 80,3% menunjukkan sekitar 80,3% variabel kinerja (Y) dipengaruhi disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan pelatihan dan lain sebagainya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Mangkunegara, 2019). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, beberapa faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja seperti sistem karir, kepemimpinan, kesejahteraan, budaya organisasi serta motivasi kerja (Tanjung, 2016). Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dan kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Andriany, D. 2019). Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas, (Rivai, 2019), karena sebuah kualitas menjadi Loyalitas dan membuat seseorang melahirkan komitmen (Pratiwi dan Bancin, 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provsu terbentuknya sejak tahun 1964 dengan Instansi Inspektorat Koperasi yang sekarang bernama Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi UMKM Kota Medan mempunyai tugas pokok yang memiliki sebagian kegiatan rumah tangga daerah di bidang pengkoperasian usaha kecil dan menengah serta melakukantugas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Pada dasarnya disiplin dan motivasi kerja sudah baik pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya." Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan. (Iskandar, D.2021). Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah peneliti melihat adanya kualitas hasil kerja yang tidak maksimal seperti pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tersebut berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya. Terkadang pegawai kurang teliti dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi kesalahan input data oleh pegawai.

Fenomena mengenai disiplin kerja pegawai peneliti melihat kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja, dan tanggungjawab yang kurang seperti pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun yang ditandai dengan pegawai yang masih bermalas-malas dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya, hal ini ditandai juga karena perusahaan kurang bertindak terhadap pegawai yang suka bermalas-malasan dalam bekerja.

Permasalahan dalam hal motivasi kerja hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai. Pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja kerja pegawai kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja kerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para pegawai dan lain lain.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Menurut (Wibowo, 2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan/instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja (Hery, 2015).

Motivasi kerja pegawai mempengaruhi kinerja, pegawai harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan pegawai harus pula mampu mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan kinerja kerja yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Tujuan organisasi seyogianya mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai,

sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam Disiplin Kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian Lumentut, (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, motivasi, dan disiplin kerja, (Nawawi, 2015). Sedangkan menurut (Mulyono, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalance, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilaian kinerja kerja dan menentukan promosi, serta lingkungan sosial atau gaya hidup, gaya hidup merupakan pola hidup seseorang yang dinyatakan dalam kegiatan, minat, dan pendapatannya dalam membelanjakan uangnya dan mengalokasikan waktu yang dimilikinya. Gaya hidup dibentuk melalui interaksi sosial (Gunawan, 2020).

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, dan motivasi. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri Pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”**

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini penulis mengambil sampel

keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak = 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

3. HASIL

Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.385	3.076	
1 Disiplin	.295	.154	.522
Motivasi	.107	.165	.706

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$\begin{aligned} a &= 6,385 \\ b_1 &= 0,295 \\ b_2 &= 0,107 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,385 + 0,295X_1 + ,107X_2 + e$$

Keterangan :

- Nilai $a = 6,385$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu disiplin kerja (X_1), dan motivasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 6,385.
- Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,295$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebesar 29,5%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 29,5%.
- Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,107$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan sebesar 10,7%. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja sebesar 10,7%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel X_1 (disiplin kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji

t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

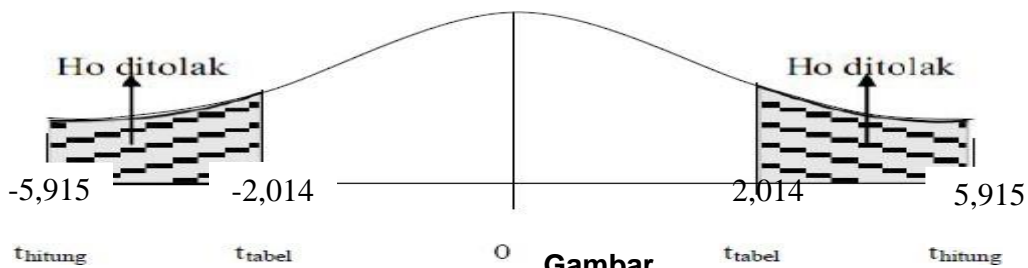
**Tabel Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.385	3.076		4.125	.000
1 Disiplin	.295	.154	.522	5.915	.000
Motivasi	.107	.165	.706	6.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data Diolah (2022)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

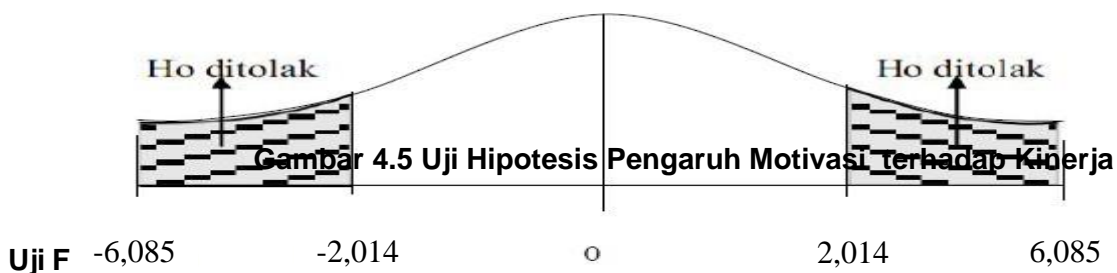
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung 5,915 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 2,014. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 6,085 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 2,014. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.427	2	191.714	89.679	.000 ^b
	Residual	94.062	44	2.138		
	Total	477.489	46			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2021)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 89,679 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 89,679 >$ dari $F_{hitung} 3,21$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh disiplin kerja (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel
Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.896 ^a	.803	.794	1.46211	.803	89.679	2	44	.000	1.443

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,896 \times 100\% \\
 &= 80,3\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,803 atau 80,3% menunjukkan sekitar 80,3% variabel kinerja (Y) dipengaruhi disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan pelatihan dan lain sebagainya.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas disiplin kerja (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh – sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pergi harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga dari manajemen organisasi. Organisasi yang mau memajemen disiplin kerja para pegawainya akan berdampak baik pada kinerja organisasinya. Manajemen disiplin kerja tentu tidak akan mengganggu kegiatan kerja pegawainya, tetapi justru dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Sistem manajemen disiplin tidak harus mengganggu motivasi dan komitmen kerja pegawai. Meskipun pada awalnya akan banyak pegawai yang merasa terlalu diatur oleh organisasi sehingga Motivasi Kerja mereka sedikit menurun, akan tetapi lama kelamaan pegawai akan merasakan dampak baik dari sistem manajemen disiplin kerja untuk dirinya dan kinerjanya.

Kedisiplinan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati setiap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin ini sangat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai, disiplin kerja merupakan suatu hal yang mutlak bagi karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata (Yusnandar&

Muslih, 2021).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) dimana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arif et al., 2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal yang sam dengan hasil penelitian (Arda, 2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Arianty, 2016), juga menyebutkan. Untuk mencapai tujuan organisasi dipelukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dari dalam dirinya sendiri, hal ini dikarenakan motivasi bukanlah hal yang dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan, hal ini bias terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam hal motivasi yang berhubungan dengan pengakuan dan penghargaan atas kerja keras karyawan. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden bahwa pengakuan dan penghargaan atas kerja karyawan bagian pembiayaan masih kurang bisa berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja. Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan kinerja kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus dipertatkan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil peneltiaan (Jufrizen, 2017) menyebutkan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Hasibuan & Silvy, 2019); menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Tanjung, 2018) juga menyebutkan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil peneltiaan (Harahap & Tirtayasa, 2020); menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan motivasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar

secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Nasution dan Lesmana, 2018) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan supervisi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesmana dan Putri, 2018), (Sukoco *et al.*, 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga apabila disiplin kerja, disiplin kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, disiplin kerja, dan motivasi rendah atau menurun maka kinerja akan menurun.

REFERENSI

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Pratiwi, A., & Bancin, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada JNE Express Cabang Kota Medan (Doctoral dissertation, UMSU).
- Tanjung, B. N. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2).
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021, August). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 99-110)
- Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398)
- Gunawan, A., Pirari, W. S., & Sari, M. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 23-35
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 352-365).