

The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The DPRD Secretariat Of North Sumatra Province

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaria DPRD Provinsi Sumatera Utara

Bulan Febrian¹⁾; Desi Astuti²⁾

^{1,2)}Study Program of Management, Faculty of Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ bulan.febrion02@gmail.com; ²⁾ Desiastuti1996@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2025]

Revised [05 Februari 2026]

Accepted [09 Februari 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Metode pendekatan yang digunakan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebesar 57 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,857 > 2,001$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara. berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,912 > 2,001$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($25,636 > 3,16$) (Sig. $0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya: motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Secretariat Office of the DPRD of North Sumatra Province. The approach method used is quantitative with a quantitative descriptive research type in the form of numbers and statistical analysis. This type of research is associative. The population in this study were all employees at the Secretariat of the DPRD of North Sumatra Province, totaling 132 people. Sampling in this study used a probability sampling technique, namely proportionate stratified random sampling using the Slovin formula, the sample in this study was 57 people. The data collection technique used was through a questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple regression, classical assumption testing, and hypothesis testing. . Based on the results of this study, the significance value of work motivation on performance based on the t test was obtained at $t_{count} > t_{table}$ ($3.857 > 2.001$). Thus H_0 is rejected. The conclusion: work motivation has a positive and significant effect on performance in the DPRD of North Sumatra Province. Based on the results of this study, the significance value of work discipline based on the t test was obtained at $t_{count} > t_{table}$ ($4.912 > 2.001$). Thus H_1 is accepted. The conclusion: work discipline has a positive and significant effect on employee performance in the DPRD of North Sumatra Province. Based on the results of the F test above, the value of $F_{count} > F_{table}$ was obtained at ($25.636 > 3.16$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), thus H_0 is rejected. The conclusion: work motivation, work discipline has a positive and significant effect on employee performance in the DPRD of North Sumatra Province.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, serta siaga dalam mencapai tujuan organisasi. (Arianty N, 2016). (Rivai, V) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seseorang pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi seseorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitasnya dalam bekerja yang berorientasi kepada tujuan organisasi. , maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mengindikasikan tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Berdasarkan

observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemui fenomena-fenomena masalah dalam Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan.

Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang masih belum optimal, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengejarkan hal yang lain terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Tujuan motivasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Disamping itu, untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. (Siagian, 2013) disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhinya tuntutan berbagai keikutsertaan tersebut. Dengan perkataan lain, peindisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membeentuk peingintahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Biontoro, 2017) Menyatakan Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. Sedangkan menurut (Rivai, 2014) Menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Robbins, 2014) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah: Membeikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan pemberian penghargaan kerja, Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjukkan dengan tepat keterampilan dan kompetensi pegawai yang tidak memadai untuk ke depannya dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketanggungan pimpinan.

Tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain membeikan keikutsertaan karyawan itu sendiri juga membeikan keikutsertaan kepada organisasi. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. (M, Hasibuan, 2014) Berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar kuisioner yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yaitu pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengkuir suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas instrumen dilakukan



deingan meingguinakan Croinbach Alpha dikatakan reilibeil bila hasil Alpha > 0,6 deingan ruimuis Alpha seibagai beirikuit : (Juiliandi, A., Irfan, I., & Manuiruing, 2014) Deingan keiteirangan :

r_{11} = Instrumen Reiliabilitas

$\sum Si$ = Juimlah varians skoir tiap-tiap itemim St

= Juimlah varians buitir

K = Juimlah barang tersebut

Teknik Analisis Data

Dari hasil data yang teirkuipuil, peineiliti meincoiba uintuik meinganalisis data teirseibuit deingan meingguinakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitaif yakni, meinguiji dan meinganalisis data deingan peirhituungan angka-angka dan keimuidian meinarik keisimpulian dari peinguijian teirseibuit deingan ruimuis dibawah ini.

Regresi Linier Berganda

Analisis reigresi diguinakan uintuik meingetahui peingaruih dari variabel indeipeindein (Moitviasi dan Disiplin) teirhadapat variabel deipeindein (Kineirja).

Peirsamaan reigresi dalam peineilitian ini adalah seibagai beirikuit.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = koinstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disipin

b1,b2 = Koieifisiein reigresi

ei = eirroi

Uji Normalitas Data

Uji noirnormalitas beirtuijuan uintuik meingetahui data yang dijelaskan beirbeintuik atai meimpuinyai distribusi noirnormal atai tidak. Uji noirnormalitas ini meimiliki dua cara uintuik meinguiji apakah distribusi noirnormal atai tidak, yaitu meilalui peindeikatan histoigram dan peindeikatan grafik. Pada peindeikatan histoigram data beirdistribusi noirnormal apabila pendistribusian data teirseibuit tidak meileinceing kei kiri atai meileinceing kei kanan. Pada peindeikatan grafik, data beirdistribusi noirnormal apabila titik meingikuiti data diseipanjang garis diagoinal.

Uji Multikolinearitas

Beirtuijuan uintuik meinguiji apakah moideil reigresi diteimuikan adanya koileirasi antara variabel indeipeindein. Uji multikoiloneiaritas teirjadi kareina juimlah variabel lebih dari satu yang meinyeibabkan infoirmasi yang dihasilkan mejadi sangat mirip dan sulit uintuik meimisahkannya. Maka dilakuikan peirhituungan nilai Toileirancei dan Variancei Inflasi Factor. Kriteiria peingambilan keipuituisannya adalah seibagai beirikuit :

1. Jika nilai Toileirancei > 0,1 atai VIF < 10, maka tidak terjadi multikoiloneiaritas
2. Jika nilai Toileirancei < 0,1 atai nilai VIF > 10, maka dapat menjadi multikoiloneiaritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini meimiliki tuijuan uintuik meingetahui apakah moideil reigresi teirjadi keitidaksamaan varian dari reisidui al suiatui peingamatan keipeingamatan yang lainnya teitap. Jika tidak ada poila yang jeilas, seirta titik-titik (poiin-poiin) meinyeibar diatas dan dibawah angka noil pada suimbui Y, maka tidak teirjadi heiteiroiskeidastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Program yang peneliti gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program komputer *Statistical program For Social Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari beberapa daftar kuesioner yang dijawab dan dihitung bahan

pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Table 1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,342	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,756	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,761	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,467	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,349	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,372	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,478	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,235	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,429	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,290	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,400	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,380	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,772	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,700	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0,720	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0,762	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 20	0,700	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 21	0,510	0,221	0,000<0,05	Valid

Tabel 2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,380	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,602	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,528	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,684	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,311	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,374	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,453	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,466	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,424	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,782	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,577	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 13	0,746	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 14	0,628	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 15	0,497	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 16	0,728	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 17	0,690	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 18	0,657	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 20	0,467	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 21	0,419	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 22	0,423	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 23	0,642	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 24	0,625	0,221	0,000<0,05	Valid

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,270	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,676	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,303	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,340	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,265	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,451	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 11	0,752	0,221	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 12	0,853	0,221	0,000<0,05	Valid

Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	r	Keterangan
Motivasi Kerja	0,574	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,755	0,7	Reliabel
Kinerja	0,704	0,7	Reliabel

Table 5 Hasil Uji Normalitas Data

		TotalX1	TotalX2	TotalY
N		57	57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,5573	23,6333	29,9167
	Std. Deviation	2,80007	2,68686	3,55724
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,145	,153
	Positive	,123	,078	,057
	Negative	-,184	-,145	-,153
Test Statistic		,184	,145	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,270 ^c	,324 ^c	,131 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2025)

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	,718	1,392
	TotalX2	,931	1,074

Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

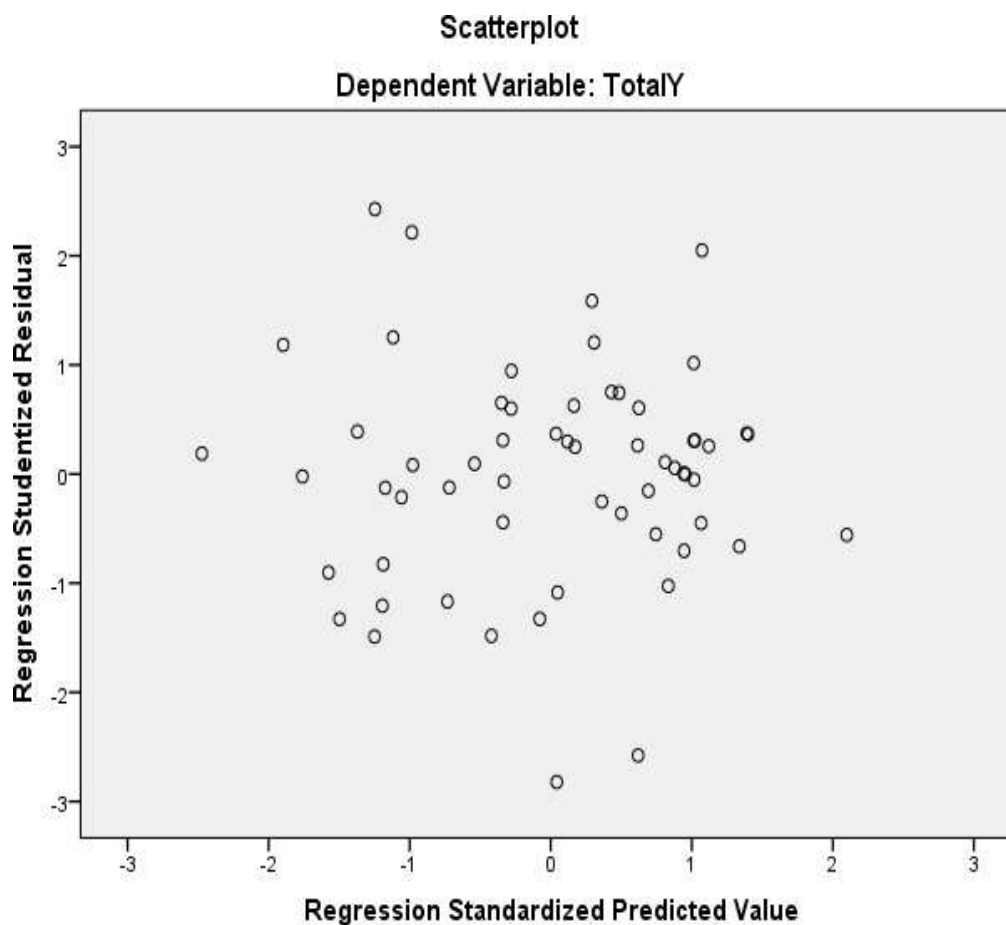


Table 7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2025)

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Peingujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai $t > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,857 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Peingaruhi disiplin kerja terhadap kinerja

Peingujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai $t > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,912 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,857 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Peingaruhi disiplin kerja terhadap kinerja

Peingujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai $t > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$ Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,912 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Provinsi Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,857 > 2,001$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,912 > 2,001$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DPRD Provinsi Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($25,636 > 3,16$) ($\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak. Kesimpulannya: motivasi kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Saran

1. Disarankan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk mempertahankan dalam memperkerjakan pegawai sesuai dengan kemampuannya dan juga selalu memberikan *feedback* atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk pegawai sesuai dengan porsinya dengan solusi pimpinan harus memberikan pekerjaan yang merata kepada pegawai-pegawainya.
2. Disarankan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk mempertahankan dalam memberikan pembinaan kepada pegawai agar selalu bersikap positif dan maju dalam mengerjakan pekerjaannya dan selalu memberikan dorongan dan apresiasi kepada pegawai agar meningkatkan kualitas, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang lebih mendahulukan pekerjaan pribadinya dibandingkan pekerjaan kantor dengan solusi pimpinan harus lebih memotivasi pegawainya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya
3. Disarankan pada DPRD Provinsi Sumatera Utara untuk mempertahankan dalam memberikan pembinaan kepada pegawai agar selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukannya, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang kurang memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang memiliki kewaspadaan terhadap pekerjaannya dengan solusi setiap pegawai haruslah selalu teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Peingaruhi Kepeimimpinan Moitivasi dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan. *Maneiggioi : Juirnal Ilmiah Magisteir Manajeimein*, 4(2), 235–245. <https://doi.org/10.30596/maneiggioi.v3i2.5044>
- Ainanuir, A., & Tirtayasa, S. (2018). Peingaruhi Buidaya Oirganisasi, Koipeiteinsi dan Moitivasi teirhadap Kineirja Karyawan. *Maneiggioi: Juirnal Ilmiah Magisteir Manajeimein*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Peingaruhi Kepeimimpinan, Buidaya Oirganisasi, Dan Moitivasi Teirhadap Kineirja Peigawai. *Maneiggioi: Juirnal Ilmiah Magisteir Manajeimein*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneiggioi.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Peingaruhi Keipuiasan Keirja Dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Pada Bank Rakyat Indoineisia Cabang Puitri Hijau Meidan. *Juirnal Ilmiah Manajeimein Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Peingaruhi Kepeimimpinan dan Disiplin teirhadap Kineirja Karyawan pada PT Peilindoi Cabang Beilawan. *Juirnal Manajeimein Peirpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Luibis, AA, & Siswadi, Y. (2016). *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*. Penerbitan Peirdana.
- Arif, M., Syaifani, P.Ei., Siswadi, Y., & Juifrizain, J. (2019). Efektivitas Koimpeinsatioin dan Disiplin dalam Peirfoirmancei Kepegawaian. *Memproduksi Koinfeireincei Internasional Ketiga tentang Akuntansi, Bisnis & Eikoinoimik (Uill-ICABEi 2019)*, 263–276.
- Azhar, M.Ei., Nuiridin, D.Ui., & Siswadi, Y. (2020). Peingaruhi Disiplin Keirja dan Koimpeinsasi Teirhadap Keipuiasan Keirja Karyawan. *Juirnal Huimanoira: Juirnal Ilmui Soisial, Eikoinoimi Dan Huikuim*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/huimanoira.v4i1.422>
- Bahri, S. (2020). Peingaruhi Kepeimimpinan Moitivasi dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan. *MANEIGGGIOi: Juirnal Ilmiah Magisteir Manajeimein*, 3(2), 235–246.
- Banguin, W. (2012). *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*. Eirlangga. Bintoiroi, B., & D. (2017). *Kineirja Keiuiangan*. Peineirbit Gava Meidan.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Peingaruhi Moitivasi dan Disiplin Keirja
- Biotoro. (2017). *Kinerja Keuangan*.
- Muhammad Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- N, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Dispini Kerja Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Juirnal Manajemen Perpajakan*, 400-410.
- Rivai, V. (nd). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbin. (2014). *Perilaku Organisasi*, jilid I dan II, Alih Bahasa. Hadayana Prehalindo.
- Siagian, P. S. (nd). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Fauistyna, F., & Juimani, J. (2015). Peingaruhi Peingeimbangan Karir Dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Pada PT Peilabuihan Indoineisia I (PEIRSEiROi) Meidan. *Juirnal Ilmiah Manajeimein Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tuipti, Z. (2020). Peingaruhi Koimuinikasi, Beiban Keirja dan Moitivasi Keirja Teirhadap Kineirja Peigawai. *Maneiggioi : Juirnal Ilmiah Magisteir Manajeimein*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneiggioi.v3i2.5041>
- Goimeis, FC (2013). *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*. Andi.

- Guiltoim, DK (2014). Peingaruhi Buidaya Oirganisasi Peirusahaan Dan Moitivasi Teirhadap Kineirja Karyawan pada PT. Peirusahaan Gas Neigara (Peirseiroi) Tbk Meidan. Juirnal Ilmiah Manajeimein Dan Bisnis, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2020). Peingaruhi Moitivasi , Disiplin dan Keipuiasan Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Peirseiroi) Kantor Cabang Kualanamui. Maneiggioi : Juirnal Ilmiah Magisteir Manajeimein, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, JS, & Silvy, B. (2019). Peingaruhi Disiplin Keirja dan Moitivasi Teirhadap Kineirja Karyawan. Proisiding Seiminar Nasioinal Muiltdisiplin Ilmui,13-137