

## ANALISIS KINERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tika Nirmala Sari<sup>1</sup>, Ratih Anggraini Siregar<sup>2</sup>, Austin Alexander Parhusip<sup>3</sup>, Ari Prabowo Tanjung<sup>4</sup>, Santi Rizki<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Potensi Utama, Medan

<sup>5</sup> Universitas Sari Mutiara, Medan

e-mail: <sup>1</sup>t.nirmalasari@gmail.com, <sup>2</sup>anggrainiratih47@gmail.com,

<sup>3</sup>parhusip.austinalexander@gmail.com, <sup>4</sup>ariprabowotanjung@gmail.com,

<sup>5</sup>santirizki11@gmail.com

**Abstract:** *State Civil Servants in government institutions is expected to realize a world-class bureaucracy with good governance, accountability, merit-based, and excellent public service performance. This study aims to analyze how Performance, Motivation and Work Discipline in the State Civil Apparatus of the Department of Industry and Trade of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This study applies a quantitative method with descriptive techniques carried out at the Department of Industry and Trade of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This study involved 60 civil servants who were used as respondents for the research sample. With the sampling technique using the nonprobability sampling method. The results of the study show that in terms of performance, ASN at the North Sumatra Province Energy and Mineral Resources Industry and Trade Office has the ability to cooperate with fellow employees and show awareness to respect each other. As a way to improve their performance. The remuneration received, especially in the form of salary, is something that is able to motivate civil servants to achieve the performance that has been determined which is considered appropriate. Regarding Work Discipline, the attendance rate of ASN is good, but the majority of ASN still do not fully comply with the attendance time at work or the punctuality at work is still not appropriate.*

**Keyword:** *Motivation, Performance, State Civil Servants, Work Discipline.*

**Abstrak:** Aparatur Sipil Negara pada institusi pemerintahan, diharapkan dapat mewujudkan birokrasi kelas dunia dengan tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, berbasis merit, dan kinerja layanan publik yang prima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kinerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan teknik deskriptif yang dilaksanakan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini melibatkan 60 orang ASN yang dijadikan responden untuk sample penelitian. Dengan Teknik pengambilan sample menggunakan metode *nonprobability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal Kinerja, ASN pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sesama pegawai dan menunjukkan kesadaran untuk saling menghargai. Sebagai cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Balas jasa yang diterima terutama dalam bentuk gaji merupakan hal yang mampu memotivasi para ASN untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan yang dianggap sudah sesuai. Terkait Disiplin Kerja, tingkat kehadiran ASN sudah baik, namun mayoritas ASN masih belum sepenuhnya mematuhi waktu kehadiran dalam bekerja atau ketepatan waktu dalam bekerja masih belum sesuai.

---

**Kata kunci:** Aparatur\_Sipil\_Negara, Disiplin\_Kerja, Kinerja, Motivasi

---

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang krusial. Meskipun saat ini teknologi dapat menggantikan peranan manusia dalam beberapa kegiatan, namun tetap saja manusia sebagai penggerak utama dalam pengelolaan sumber daya dalam suatu usaha. Oleh karena itu, Perusahaan tidak hanya membutuhkan SDM yang memiliki kemampuan yang mumpuni, wawasan yang luas, kreatifitas, pengetahuan dan visi yang sama dengan perusahaan, tapi juga dibutuhkan sumber daya manusia yang yang dapat diandalkan. motivasi yang tinggi, sikap yang baik, dan tingkah laku yang proaktif, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi (Samad et al., 2022) Sedangkan Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat banyak teori yang mengemukakan mengenai indikator kinerja, diantaranya adalah indikator kinerja yang dikemukakan oleh Nurjaya (2021) dimana indikator kinerja pegawai dinilai berdasarkan Kuantitas, Kualitas, Penggunaan waktu dalam bekerja, Inisiatif dan Kerjasama dengan rekan lain.

Pegawai pemerintahan juga merupakan sumber daya manusia yang tidak luput dari tuntutan untuk memiliki motivasi dan tingkah laku yang positif untuk dapat meningkatkan kinerjanya, khususnya di Indonesia. Menurut data

yang diambil melalui situs Badan Kepegawaian Negara (BKN RI), jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh Indonesia pada bulan Desember 2023 tercatat sebanyak 4.465.768 orang. Dengan semakin meningkatnya jumlah ASN pada institusi pemerintahan, diharapkan dapat mewujudkan birokrasi kelas dunia dengan tata kelola pemerintahan yang baik, akuntabel, berbasis merit, dan kinerja layanan public yang prima. Menurut data *The Global Economy*, skor Indeks efektifitas pemerintah Indonesia pada tahun 2022 adalah 0.44 yang menempatkan Indonesia pada posisi ke 61 di dunia, yang masih tertinggal jauh dibandingkan negara tetangga seperti Singapura yang menempati posisi pertama dunia, disusul negara Brunei di posisi 19 dan Malaysia di posisi 39. Kinerja sumber daya manusia pada lingkungan pemerintahan masih dianggap masih rendah, hal ini dikemukakan oleh Bapak Bima Haria Wibisana selaku Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang menyatakan bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) sekarang masuk dalam kategori *deadwood* (kayu mati) yang artinya kinerja ASN rendah bahkan buruk (Kompas, 2022).

Fenomena terkait Kinerja pegawai ASN yang dianggap belum maksimal juga dialami pada lingkungan Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang bertugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi dibidang Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), Perdagangan Dalam Negeri dan Perdagangan Luar Negeri, Pembinaan ketatausahaan serta Jabatan Fungsional serta Tugas Pembantuan. Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu perangkat daerah, memiliki sasaran kinerja yang harus dicapai untuk memenuhi tugas yang telah

ditetapkan setiap tahunnya yang ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1 Sasaran dan Indikator Pencapaian Kinerja Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022-2023**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Belum Terealisasi	
			2022	2023
1	Pertumbuhan sektor perindustrian meningkat	Laju pertumbuhan sektor perindustrian terhadap PDRB ADHK (Atas Dasar Harga Konstan)	5%	2%
2	Pertumbuhan sektor perdagangan meningkat	Laju pertumbuhan sektor perdagangan terhadap PDRB ADHK (Atas Dasar Harga Konstan)	3%	3%

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral ( 2025, Data Diolah)

**Tabel 2 Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja ASN Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

No	Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3	$66\% \leq 75\%$	Sedang
4	$51\% \leq 65\%$	Rendah
5	$\leq 50\%$	Sangat Rendah

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral (2025, Data Diolah)

**Tabel 3 Kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Energi Sumatera Utara tahun 2023 berdasarkan Golongan**

Golongan	Persentase Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
II	55%	Rendah
III	90%	Tinggi
IV	85%	Tinggi

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral (2025, Data Diolah)

Motivasi karyawan di dunia kerja adalah masalah dasar yang menantang para manajer, terlepas dari pengaturan

organisasi atau jenis pekerjaannya (Word & Carpenter, 2013). Dimana motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada dinas pemerintahan, dimana dengan Adanya motivasi dalam diri pegawai dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Sebaliknya jika seorang pegawai tidak termotivasi, maka produktivitas ataupun kinerjanya akan menurun. (Samad, 2022; Maharani, 2022; Sukatendel, 2021). Motivasi merupakan tindakan untuk membimbing dan mengarahkan karyawan supaya mampu menginspirasi dan memberikan daya tarik khusus sesuai dengan cara mereka masing-masing.

Penerapan disiplin dalam bekerja ditentukan oleh kesadaran setiap individu dalam menjalankan aturan dan norma yang ditetapkan dalam satu organisasi (Saleh, 2021; Ichsan, 2020). Disiplin kerja merupakan sikap hormat pada diri pegawai terhadap aturan didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menjaga pedoman-pedoman yang diciptakan melalui proses dari serangkaian tindakan yang dilakukan oleh karyawan (Yusnandar et al., 2020). Menurut Fitriani et al (2024) disiplin kerja merupakan tindakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan kesetiiaannya kepada perusahaan serta mematuhi

prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tulisan ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kepi Kusumayanti (2020) yang melakukan penelitian pada Dinas yang sama yaitu Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber daya Mineral dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”. Namun terdapat kebaharuan pada penelitian ini dari penelitian yang dilaksanakan oleh Kepi Kusumayanti sebelumnya, khususnya dalam hal lokasi, waktu dan Teknik pada metode penelitian yang diterapkan, dimana penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Kinerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

## METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan teknik deskriptif yang merupakan penelitian hanya untuk menggambarkan isi suatu variabel dalam penelitian, tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu (Marlina, 2020). Sedangkan Listiani (2017) menyebutkan bahwa Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka. Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis tanggapan responden tentang Kinerja,

Motivasi dan Disiplin kerja ASN pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penggunaan metode kuantitatif pada penelitian bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam terkait fenomena yang diteliti (Chrityati et al., 2025). Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara.

Penelitian ini melibatkan 60 orang ASN yang dijadikan responden untuk sample penelitian. Dengan Teknik pengambilan sample menggunakan *nonprobability sampling*. Sumber data pada penelitian mengenai Analisis kinerja, motivasi dan disiplin kerja ASN pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara ini menggunakan (1) Data primer (wawancara dan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator dengan menggunakan skala likert dengan skor 1-5 yang mewakili 5 jawaban antara lain Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Kurang Setuju (KS) skor 3, Setuju (S) skor 4, Sangat Setuju (SS) skor 5); (2) Data sekunder (studi pustaka). Seluruh daftar pertanyaan questioner pada penelitian ini sudah lolos uji validitas dan reabilitas. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif kuantitatif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan persepsi atau opini responden atas pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam perhitungan deskriptif adalah Kinerja Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja ASN pada Dinas

Perindustrian Dan Perdagangan Energi Sumatera Utara.  
Dan Sumber Daya Mineral Provinsi

**Tabel 4 Jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan Variabel Kinerja	Skor Rata - Rata
Kuantitas		
1	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	3,18
2	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti	4,22
Kualitas		
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	4,08
4	Saya memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari standar yang ditetapkan	3,22
Penggunaan Waktu Dalam Bekerja		
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	4,03
6	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	3,2
Inisiatif		
7	Saya mampu bekerja tanpa harus diberi tahu	3,2
Kerjasama dengan Rekan lain		
8	Saya selalu terbuka menerima masukan dan saran dari rekan kerja	4,18
9	Saya mampu bekerja sama dengan team	4,23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya skor rata-rata tertinggi jawaban secara keseluruhan ada pada butir pernyataan ke sembilan yang terdapat pada indicator Kerjasama dengan Rekan lain , dengan skor 4,23 poin. Dimana mayoritas responden yaitu 68,30% dari total responden menyatakan Setuju dengan pernyataan bahwasannya mereka mampu bekerja sama dengan tim. Kerjasama antar tim sangat penting dilakukan untuk mengembangkan jiwa saling menghargai satu sama lain.

Sedangkan dalam hal Kuantitas hasil kerja yang menilai kemampuan pegawai dalam mengerjakan sejumlah tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan, mendapatkan skor jawaban yang paling rendah dengan nilai 3.18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 33,3% menilai bahwasannya target kerja yang diberikan kepada mereka tidak terlalu tinggi sehingga mereka mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang telah ditetapkan dengan teliti.

**Tabel 5 Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja Pegawai**

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Rata - Rata Skor
Balas Jasa		
1	Saya merasa senang atas kesesuaian gaji yang diberikan sehingga saya termotivasi dalam bekerja	3,98

<b>Kondisi Kerja</b>		
2	Ruangan tempat saya bekerja dapat meningkatkan motivasi dan gairah saya untuk bekerja	4,23
<b>Fasilitas Kerja</b>		
3	Saya mendapat fasilitas mobil/rumah dinas serta jaminan kesehatan sesuai kebutuhan saya	4,2
<b>Prestasi Kerja</b>		
4	Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan apa yang ditetapkan	4,03
<b>Pengakuan dari Atasan</b>		
5	Saya memiliki motivasi dalam bekerja atas dukungan dari atasan	3,85

Berdasarkan Tabel 5 diketahui dalam menganalisis Motivasi kerja para ASN pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator penilaian, antara lain Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja dan Pengakuan dari atasan. Berikut hasil analisis pada masing-masing indikator, dimana pada indikator Balas jasa yang menilai segala bentuk kompensasi baik berupa barang, jasa maupun uang yang diterima pegawai sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Pada pernyataan yang menilai apakah pegawai merasa senang atas sesuaian gaji yang diberikan sehingga

mereka termotivasi dalam bekerja, sebahagian besar responden yaitu 39 orang atau 65% responden menjawab Setuju atas pernyataan ini dan memperoleh skor 3.98. Hasil ini menggambarkan bahwa para pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara merasa balas jasa yang mereka terima terutama dalam bentuk gaji dianggap sudah sesuai dan menjadi salah satu factor yang mampu memotivasi mereka dalam bekerja. dimana dedikasi para pegawai tidak luput dari adanya pemberian insentif dalam bentuk tunjangan kepada para ASN (Agus et al., 2023)

**Tabel 6 Jawaban Responden mengenai Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara**

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Rata-Rata Skor
<b>Frekuensi Kehadiran</b>		
1	Saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan	4,6
2	Saya selalu hadir di kantor tepat waktu	4,23
<b>Tingkat kewaspadaan karyawan</b>		
3	Saya berhati-hati dalam menggunakan dan memelihara peralatan kerja	4,28
4	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan	4,17
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>		
5	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	4,13
6	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	4,28
<b>Ketaatan terhadap peraturan kerja</b>		

7	Saya menggunakan seragam dan atribut yang ditetapkan perusahaan	4,6
8	Saya mengikuti peraturan yang ditetapkan dalam pekerjaan	4,33
<b>Etika Kerja</b>		
9	Saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang diberikan	4,05
10	Saya menjaga sopan santun dalam bekerja dan bersikap ditempat kerja	4,33

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui dalam menganalisis Disiplin Kerja ASN pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator penilaian antara lain Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan pada standar kerja dan Etika Kerja.

Pada indikator ini diketahui bahwasannya 36 orang atau 60% dari total responden menyatakan bahwa mereka sangat menyetujui pernyataan bahwasannya mereka selalu hadir dalam bekerja atau dengan kata lain tingkat kehadiran ASN pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sudah baik, dimana pernyataan ini merupakan salah satu pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi pada penilaian Disiplin Kerja ASN pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Namun dalam hal ketepatan waktu kehadiran belum dapat menyamakan tingkat kehadiran mereka, hal ini dibuktikan dengan perolehan skor rata-rata pada pernyataan yang menilai ketepatan waktu kehadiran mendapatkan skor yang lebih rendah yaitu 4,23 dibandingkan pernyataan yang menilai tentang tingkat kehadiran. Dimana 50% responden memilih Setuju atas pernyataan mengenai ketepatan waktu dalam bekerja, hal ini mengindikasikan sebahagian besar responden masih belum sepenuhnya mematuhi waktu kehadiran dalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari nilai skor rata-rata pada pernyataan ini mendapatkan skor yang lebih tinggi dibandingkan pernyataan lain pada indicator yang sama. Dimana pernyataan mengenai ketaatan para ASN pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara khususnya dalam hal penggunaan jam istirahat. Dapat disimpulkan bahwa para ASN cukup sering memperlama jam istirahat mereka, kesimpulan ini diambil berdasarkan skor pada pernyataan ini mendapatkan nilai yang paling rendah dalam hal Disiplin Kerja Pegawai, yaitu sebesar 4,05. Hal ini mengindikasikan bahwa etika para ASN khususnya dalam penggunaan jam istirahat masih membutuhkan pembinaan yang lebih baik

## SIMPULAN

Manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan Kinerjanya dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya, termasuk pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Teknik Analisis Desriptif, dapat disimpulkan bahwasannya dalam hal Kinerja, ASN pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sesama pegawai dan

menunjukkan kesadaran untuk saling menghargai artinya bahwa pegawai percaya bahwa kerjasama adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama dan selalu berusaha untuk mendukung serta mendengarkan anggota tim lainnya dan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal yang mampu mendorong para ASN untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan pada Dinas ini adalah balas jasa yang diterima, terutama dalam bentuk gaji yang mereka anggap sudah sesuai dan menjadi salah satu factor yang mampu memotivasi mereka dalam bekerja. Kemudian dalam hal Disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa para ASN pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara selalu hadir dalam bekerja atau dengan kata lain tingkat kehadiran ASN sudah baik, namun mengenai ketepatan waktu dalam bekerja, sebahagian besar ASN masih belum sepenuhnya mematuhi waktu kehadiran dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus, L. C., Lestari, A. W., & Firdausi, F. (2023). *LENVARI: Jurnal of Social Science Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.00000>
- Chrityati, A., Handoko, Y., & Rachmawati, I. K. (2025). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA STRADA ST. THOMAS AQUINO TANGERANG. In *Journal of Science and Social Research* (Issue 2). <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- 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/joe-ip.v18i1.370>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Josiah, T., & Sang Bumi Ruwa Jurai, U. (n.d.). THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT IN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR BARAT. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* (Vol. 6, Issue 1).
- Kadek, O., & Pratiwi, I. H. (2021). MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BULELENG. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi* (Vol. 8, Issue 2).
- Karunia, Ade Wiranti & Ika, Aprillia. (2022, Juli 21). 35 Persen ASN di RI Kinerjanya Rendah, BKN: Seperti “Kayu Mati” Karena Malas. *Kompas*.
- Kepi Kusumayanti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(2), 178-192.
- Listiani, N. M. (2017). Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 2(2), 263. <https://doi.org/10.26740/jepk.v2n2.p263-275>



- Marlina, E. (2020). Pengembangan Model Pembelajaran Blended Learning Berbantuan Aplikasi Sevima Edlink. *Jurnal Padeagogik*, 3(2), 104–110. [doi.org/10.9ui88765](https://doi.org/10.9ui88765)
- 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>
- Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. (2022). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Remmang, H., Said, M., & Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai, D. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS DUKCAPIL KABUPATEN SINJAI. In *Idn. J. of Business and Management* (Vol. 2, Issue 2). <https://postgraduate.universitasboso-wa.ac.id/index.php/jbm>
- Saiful Tri Winarno.(2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 173-178.
- Saleh, G. S.(2021) . *Employee Work Discipline at the Patilanggio Sub-District Office, Pohuwato Regency*.
- Salsabilla, N., Puspitasari, P., Haqi, D. N., Rofiq, A., & Wulandari, R. D. *ANALYSIS OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEE AT WIYUNG SEJAHTERA HOSPITAL SURABAYA*. <https://doi.org/10.20473/ijph.v11i7.2022.95-105>
- Samad, A., Firman, A., Harniati Arfan, H., Pascasarjana Magister manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, S. (n.d.). *PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN MAJENE*.
- Susantina Saragih, N., & Nirmala Sari, T. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRUKSI PADA PT. DECO KREASINDO UTAMA PADA PROYEK CITY DELI MEDAN (PCDM)*. *Jurnal Amik WidyaLoka*, 5(1), 482–497. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
- Word, J., & Carpenter, H. (2013). The new public service? Applying the public service motivation model to nonprofit employees. *Public Personnel Management*, 42(3), 315–336. <https://doi.org/10.1177/0091026013495773>
- Yenni Rosyindah Hasibuan., Ridhaningsih, Fitria & Putri,Yuliarni. Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Dr. Rasidin Padang). *Jurnal Manajemen Strategi dan Simulasi Bisnis (JMASSBI)*, 4(1), 52–71.
- 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