

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : ANDRE GUNAWAN HSB
NPM : 1505160252
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 06 Juli 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ANDRE GUNAWAN HSB**
 NPM : **1505160252**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN MEDAN PROV. SUMATERA UTARA**

Diyatakan : **(B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSE, SE, M.Si)

(M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Pembimbing

UMSU
 (DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM)
 Panitia Ujian
 Ketua Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANDRE GUNAWAN HASIBUAN
N.P.M : 1505160252
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BKKBN MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2019

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ANDRE GUNAWAN HSB
NPM : 1505160252
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 10 Desember 2018
Pembuat Pernyataan

METERAI
STAMP

A61C0AFF490961833

6000
ENAM RIBU RUPIAH



ANDRE GUNAWAN HSB

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Kapten Mucktar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ANDRE GUNAWAN HSB
N.P.M : 1505160252
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN MEDAN
SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
13/5/19	Abstraksi → Daftar isi. Blum ada. tambahkan daftar tabel dan daftar isi terjemahan responden salah perbaiki daftar pustaka dan saran		
16/5/19	perbaiki daftar tabel lengkapi kerangka konsep perbaiki keterangan tabel cek ulang Angka 3 yg ada		
18/5/19	perbaiki saran perbaiki abstrak		
20/5/19	Acc meja hijau		

Medan, Mei 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

Andre Gunawan Hsb (1505160252) Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi berganda dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini menggunakan *software* statistik SPSS

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara. Hasil Uji t variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05)) hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara. Hasil uji t variabel disiplin (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) hal ini menunjukkan secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 0,337 (33,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa 33,7% variasi motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin (X3) dapat menjelaskan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, dapat diselesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Medan Prov. Sumatera Utara”**. Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada orang tua penulis tersayang Ayahanda Bahjet Yamin Hsb dan Dahliana Siagian yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr.Agussani,M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H.Januri,S.E.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan,S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,S.E.,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan,S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Jufrizen,S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra,.SE,M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah selalu membantu saya dalam urusan administrasi di perkuliahan Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Saudara tersayang Faisal Aditya Hsb, Tiffani Adelian Hsb, dan Farrel Ahmad Hsb yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.
11. Kepada teman bermain, belajar dan teman berjuang dari awal kuliah Nova Melinda, Ayu Lestari, Nour Anisa, Rani Mutmainah, Selvi, Diana Dwi, dan Ridwan yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

12. Kepada sahabat Greenhouse yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

13. Kepada teman-teman seperjuangan kelas C Manajemen Pagi.

Penulis menyadari dalam menyusun proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan semoga proposal ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...

Wassalamu`alaikum wr.wb

Medan, Mei 2019

Penulis

ANDRE GUNAWAN HSB

NPM: 1505160252

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Uraian Teoritis	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-faktor Kinerja.....	13
c. Penilaian Kinerja	15
d. Indikator Kinerja.....	16
2. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Tujuan Motivasi.....	18
c. Faktor-faktor Motivasi.....	20
d. Indikator Motivasi	21
3. Kepuasan Kerja	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja	22
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	23
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	25
4. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Tujuan Disiplin Kerja	28
c. Faktor-faktor Disiplin Kerja	29
d. Indikator Disiplin Kerja.....	30

B. Kerangka Konseptual.....	31
C. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Defenisi Operasional.....	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Responden	52
2. Analisis Data	61
3. Uji Hipotesis.....	66
B. Pembahasan.....	70
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Defenisi Operasional.....	37
Tabel III.2 Pelaksanaan Penelitian.....	40
Tabel III.3 Penilaian Skala Likert's	41
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	43
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).	44
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	44
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	45
Tabel III.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.	53
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)	54
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	55
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3).....	58
Tabel IV.7 Jawaban Responden Kinerja (Y)	59
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel IV.9 Regresi Berganda.....	64
Tabel IV.10 Uji T.....	66
Tabel IV.11 Uji F.....	68
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar II-2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar II-3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar II-4 Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin.....	34
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	49
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	50
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar IV-2 Hasil Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya lembaga/organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan/organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan saran yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota lembaga/organisasi. Lembaga/organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sutrisno (2013:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Maka dari itu secara tidak langsung lembaga harus memperhatikan setiap kinerja pegawainya, hal ini penting dikarenakan kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pencapaian atau tujuan dari lembaga.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bergerak di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (dahulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), disingkat BKKBN, adalah lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang memiliki visi dan misi menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas. BKKBN Medan Sumatera Utara memiliki permasalahan yang umum seperti halnya kinerja pegawainya, dalam memecahkan permasalahan tersebut lembaga telah mencoba berbagai cara namun tidak berhasil untuk kembali meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam penelitian awal yang penulis lakukan pada BKKBN Medan Sumatera Utara, penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang akan menjadi objek untuk diteliti. Diantaranya adalah adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan lembaga. Fasilitas yang dianggap tidak memadai, misalnya atap yang bocor, adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki AC, dan halaman kantor yang banjir ketika terjadi musim hujan sehingga mengganggu aktivitas para pegawai saat bekerja yang menyebabkan tidak adanya kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja, misalnya meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan

terdapat beberapa pegawai yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian seorang pimpinan yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga terjadi komunikasi yang kurang baik antara bawahan dengan atasan. Kemudian ada beberapa pegawai yang merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyebabkan stres dalam bekerja.

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada BKKBN Medan Sumatera Utara, maka yang menjadi dasar peneliti untuk diteliti dibatasi hal yang berhubungan dengan masalah motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga/organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Fattah (2017:72) kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Susanto (2017:51) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu berhubungan dengan masalah motivasi yang menjadi salah satu bagian kajian dalam penelitian ini dikemukakan Tanjung (2015:29) bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Sedangkan Suryani (2018:55) menyatakan motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan Murty (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Adapun penelitian Potu (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku utara di Manado, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa menurunnya motivasi karyawan dapat disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan.

Sementara itu berhubungan dengan kepuasan kerja, tentu menjadi sebuah keinginan bagi setiap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Menurut Fattah (2017:65) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan/pegawai melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap relatif yang cenderung pada rasa suka atau tidak suka terhadap sesuatu.

Sedangkan Sutrisno (2009:74) berpendapat kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun tidak puas.

Pada dasarnya kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan Indrawati (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, menemukan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Temuan penelitian ini menjelaskan adanya perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Adapun penelitian yang dilakukan Sunaryo dan Nasrul (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam, menemukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philips Batam.

Kemudian mengenai disiplin kerja, tentunya disiplin kerja adalah sikap yang harus dimiliki setiap pegawai karena dengan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap segala aturan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Jufrizen (2018:412) disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kemudian Ma'rif (2012:95) berpendapat bahwa disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana

proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Pada dasarnya disiplin kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hal ini dapat dilihat dari variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Adapun penelitian yang dilakukan Pangarso dan Susanti (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap disiplin kerja, bahwa disiplin kerja memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik.

Pegawai membutuhkan motivasi dari lembaga/organisasi yang diperoleh dari pimpinan atau atasan dengan menjaga hubungan baik antara atasan dengan bawahan pada saat proses bekerja, serta memperoleh kepuasan kerja dengan melengkapi fasilitas agar proses bekerja dapat terlaksana dengan penuh semangat

dan menciptakan rasa yang aman dan nyaman, juga meningkatkan disiplin kerja dan kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu bahkan tanpa pengawasan dari pimpinan, tentu akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan Sajangbati (2013) dengan judul *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang di Bitung*, menyatakan bahwa secara bersamaan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh PT. Pos Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan menetapkan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara”*.

B. Identifikasi Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan lembaga ini. Permasalahan dari lembaga ini adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada BKKBN Medan Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan lembaga.
2. Fasilitas yang tidak memuaskan dikarenakan terdapat beberapa ruangan yang tidak memiliki AC, atap yang bocor, dan halaman kantor yang banjir ketika terjadi musim hujan, sehingga mengganggu aktivitas para pegawai saat bekerja, sehingga menyebabkan tidak adanya kepuasan pegawai dalam bekerja
3. Hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga terjadi komunikasi yang tidak baik saat proses bekerja.
4. Adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja, seperti selalu meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja.
5. Terdapat beberapa pegawai yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang ditentukan pimpinan.
6. Pemimpin yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi pengaruh motivasi, kepuasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut:

- a) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara?
- c) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara?
- d) Apakah motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja.
2. Bagi lembaga, untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja di BKKBN Medan Sumatera Utara.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.
4. Bagi perpustakaan, sebagai upaya meningkatkan kualitas koleksi perpustakaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat motivasi yang baik untuk bekerja, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Pianda (2018:11) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan/organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018:1) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak

memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga lembaga menghadapi masalah yang serius.

Kemudian Shaleh (2018:58) juga menyatakan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Sementara Darmadi (2018:217) memberikan pengertian kinerja sebagai penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, juga sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok kerja pegawai.

b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi, banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir 2016:189).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja akan dijelaskan sebagai berikut. Menurut Imron (2018:7) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal individu (meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, demografi, umur, dan asal-usul), faktor organisasi (meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas

penunjang), dan faktor psikologis (meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, dan kepribadian dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Bahua, 2016:65) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap pada kinerja individu, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kemudian menurut Kasmir (2016:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Armstrong (Darmadi, 2018:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan keahlian. Faktor kepemimpinan, yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau kelompok kerja. Faktor kelompok/rekan kerja, yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Faktor sistem, yang berkaitan dengan sistem/metode kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Kemudian yang terakhir faktor situasi, yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai faktor yang memengaruhinya yaitu faktor individu, faktor organisasi,

faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu juga ada faktor lainnya yaitu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok/rekan kerja, dan faktor situasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Ardili, *dkk* (2012:148) “penilaian kinerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu”.

Adapun menurut Ariyanti, *dkk* (2016:144) “penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan”. Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 307) “penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik”.

Menurut Noermijati (2013:46) penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan sistematis untuk mengevaluasi kinerja, yang melibatkan seluruh karyawan, manajer dan para pimpinan, dengan kata lain proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

d. Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat ukur yang mana dapat kita jadikan sebagai pedoman dalam menentukan sesuatu. Untuk lebih mempertegas mengenai pembahasan pengukuran kinerja secara terarah, dibawah ini tertera uraian mengenai beberapa aspek yang dijadikan dasar untuk mengukur kinerja.

Sinambela (Safitri, 2014:2) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Tobari (2014:74) ada beberapa alat yang menjadi tolak ukur organisasi untuk menentukan kinerja pegawainya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

Sedangkan menurut Tsui et.al. (Devi 2009:31) indikator untuk mengukur kinerja adalah kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi karyawan, standar kualitas karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan terhadap pekerjaan inti, kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kreativitas karyawan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut

Novitasari (Mahesa, 2010:46-47) ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator sangatlah perlu untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian alat yang menjadi tolak ukurnya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen, efisiensi karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan terhadap pekerjaan, kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, dan kreativitas karyawan

2. Motivasi

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

a. Pengertian Motivasi

Menurut Dauly, *dkk*, (2016:165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri.

Kemudian Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi

agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Adapun Mulia (2015:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Adapun Dayana dan Marbun (2018:52) menyatakan bahwa tujuan motivasi berprioritas kepada kepentingan yang mempunyai goal lebih besar berupa perbuatan, tindakan atau

berbuat lebih agar menghasilkan tujuan atau goal yang telah dibuat dan tujuan motivasi yang sifatnya terarah yaitu berupa tujuan motivasi berkepentingan.

Daulay, *dkk*, (2016:159) menyatakan tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Kemudian Hasibuan (2009:94) menyatakan adapun tujuan-tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Sedangkan menurut Malayu (*Arianty, dkk*, 2016:103) ialah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Berdasarkan pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa motivasi bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan semangat kerja kepada para pegawai yang didapat dari organisasi ataupun pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara loyalitas.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Jae (Prihantoro, 2012:80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Sedangkan menurut Rahmawati (2013:6) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya.

Kemudian menurut Handoko (2014:251) faktor motivasi adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Disisi lain Sidanti (2015:48) mengatakan motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, sedangkan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intrinsik, ekstrinsik, faktor individu (perubahan dalam diri, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis

keinginan), faktor kebutuhan (makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya), beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

d. Indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Siagian (Suwati, 2013:43) memberikan pendapat motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017:111), yaitu kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut Alderfer (Sutrisno, 2009:135) indikator untuk mengukur motivasi, yaitu keberadaan, merupakan kebutuhan seorang untuk dapat memenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Kemudian kekerabatan, yang merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan di sekitarnya dan yang terakhir pertumbuhan, yang merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti kreativitas dan pribadi.

Kemudian Setiawan (2013:3) menambahkan bahwa motivasi perlu bagi karyawan guna memiliki motivasi yang tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja

yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi dapat di lihat melalui anggota organisasi yang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya. Kemudian dapat diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, ketekunan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, kekerabatan dan hubungan dengan rekan kerja (kekerabatan), sehingga menimbulkan sikap yang positif bagi karyawan seperti memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya yang merupakan dampak positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018:109).

Adapun Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian Mangkunegara (2017:117) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para pegawai. Adapun

Robbins (Duha, 2018:247) menyatakan bahwa faktor penting yang mendatangkan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.

Sedangkan menurut Gilmer (Sutrisno, 2009:77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Noermijati (2013:35) juga menyatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti umur, pendidikan, jenis pekerjaan, tingkat absensi, produktivitas, tingkat absensi dan sebagainya.

Kemudian Iskandar dan Yuhansyah (2018:66-67) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial baik baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan. Lalu faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Kemudian yang terakhir faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi

dan balas jasa yang adil dan layak. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan sehingga penyebab ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor. Artinya, terdiri dari beberapa unsur /faktor yang timbul secara bersamaan atau tidak bersamaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sedangkan secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

c. Indikator Kepuasan kerja

Untuk memahami kepuasan kerja, tentu kita harus mengetahui apa saja yang menjadi indikator dalam mencapai kepuasan bagi pegawai. Adapun menurut Noor (2011:98) yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Luthans (Taurisa, 2012:5) terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, suvervisor, dan rekan kerja.

Brahmasari (2010:127) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan melalui dengan hasil seperti sikap anggota,

organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Kemudian Rivai (Sudaryo, *dkk*, 2018) menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, satu rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai yaitu perasaan diperlakukan adil, menerima tanggung jawab, dan kondisi kerja, sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi, isi pekerjaan, penampilan, supervisi, kesempatan untuk maju, satu rekan kerja. Selain itu juga terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, supervisor, dan rekan kerja.

4. Disiplin kerja

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan lembaga/organisasi. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada didalam lembaga/organisasi tersebut.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Abdillah dan Wajdi (2011:3) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat

melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi.

Pendapat lain mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela menaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak (Offirstson, 2014:68)

Afandi (2016:1) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Kemudian menurut Ma'rif (2012:95) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam

mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

b. Tujuan Disiplin kerja

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Adapun Rivai (Susanty dan Baskoro, 2012:79) berpendapat disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sastrohadiwiryono (Arianto, 2013:194) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Hidayat dan Taufiq (2012:80) tujuan disiplin kerja yaitu, untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai alat para manajer untuk berkomunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, energi dan juga menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat, sehingga mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin seseorang pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila pegawai tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Afandi (2016:10), yaitu kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Sedangkan menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2019:89-91) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang

dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Indikator Disiplin

Dalam suatu perusahaan agar disiplin kerja dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Menurut Hasibuan (2009:194) menyatakan bahwa pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan dan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sementara itu Harlie (Setiawan, 2013:1247) juga menyatakan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap baik, dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut Husein (Bintaro dan Daryanto, 2017:95) indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan, yaitu tingkat kehadiran, bekerja dengan prosedur, ketaatan pada atasan, ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga, dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

Kemudian menurut Sidanti (2015:47-48) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah atau intruksi dari pimpinan serta mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, serta bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari seseorang itu sendiri yang memiliki kesadaran akan menaati peraturan yang telah ditetapkan, dalam mencapai hal itu tentu pihak lembaga/organisasi harus terus melakukan pengawasan terhadap para pegawai.

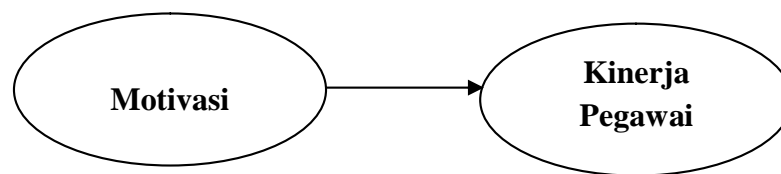
B. Kerangka Konseptual

Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Berikut variabel yang ingin diteliti dalam kerangka konseptual ini adalah motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Seorang pimpinan harus selalu dapat memotivasi anggotanya untuk terus bergerak menunjukkan kinerja yang optimal. Adapun Mulia (2015:141) mengemukakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan

efesien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) pada perawat di rumah sakit umum Madani Medan yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madan Medan”, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:

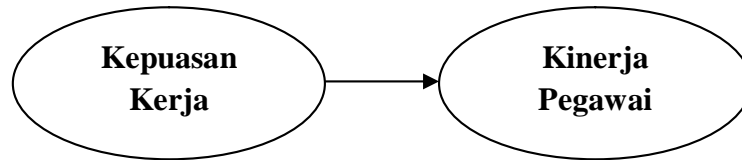


Gambar II.1

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini juga didukung oleh penelitian penelitian Indrawati (2013) pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Denpasar, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini dikemukakan gambar sebagai berikut:

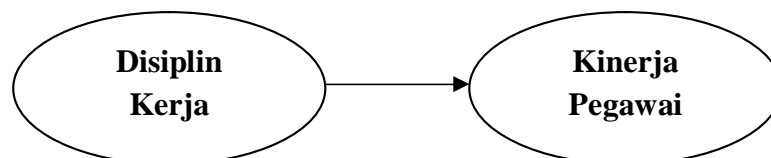


Gambar II.2

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Abdillah dan Wajdi (2011:3) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi. Maka dari itu disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) terhadap kinerja karyawan, yang berjudul “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini dikemukakan gambar sebagai berikut:

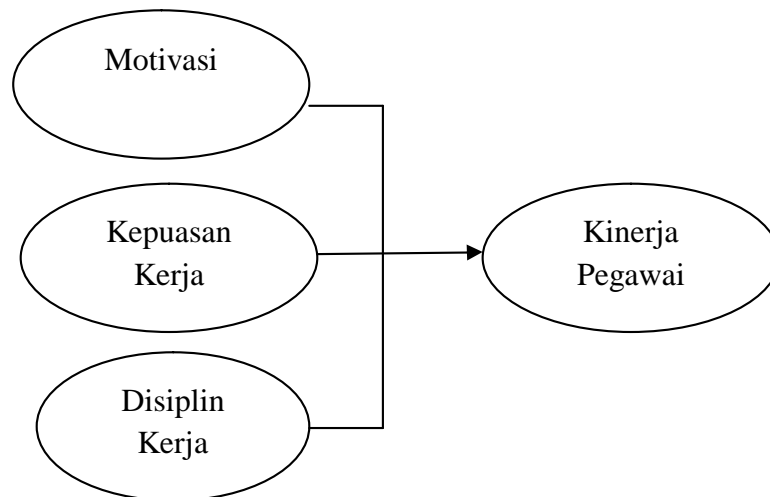


Gambar II.3

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

4. Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variable (X1) Motivasi, (X2) Kepuasan Kerja, dan (X3) Disiplin Kerja, memiliki pengaruh terhadap (Y) Kinerja pegawai yang di gambarkan sebagai berikut :



Gambar II.4
Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Medan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Medan Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Medan Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Rujakat, 2018:6).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai(Y) pada BKKBN Medan Sumatera Utara.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional dikemukakan sebagai berikut:

Table III.1
Definisi Operasional

No	Variable	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Motivasi (X1)	Arianty, <i>dkk</i> , (2016) motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Perlunya motivasi adalah untuk dapat mendukung, menyalurkan perilaku manusia, dengan tujuan pegawai bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil.	Untuk mengetahui indikator dari motivasi yaitu, memiliki tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju, kerja keras, hubungan dengan rekan kerja, dan pertumbuhan atau pengembangan. (Mangkunegara, 2017); (Sutrisno, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat cita-cita yang tinggi 2. Usaha untuk maju 3. Kerja keras 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Pertumbuhan atau pengembangan 	1 - 5	<p>1</p> <p>2,3</p> <p>4</p> <p>5,6</p> <p>7</p>
2	Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2009) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	Untuk mengetahui indikator kepuasan kerja dapat diukur dari, perasaan diperlakukan secara adil, sistem penggajian dan bonus, sistem pengembangan karir atau promosi, hubungan antar pribadi, pekerjaan itu sendiri, dan kebijakan perusahaan. (Juliansyah, 2017); (Taurisa, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan diperlakukan secara adil 2. Sistem penggajian 3. Sistem pengembangan atau promosi 4. Hubungan antar pribadi 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Kebijakan perusahaan 	1 - 5	<p>8</p> <p>,</p> <p>9,10</p> <p>11</p> <p>12,13</p> <p>14,15</p> <p>16,17</p>

3	Disiplin kerja (X3)	Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.	Dalam penerapan disiplin kerja yang efektif dapat diukur dari, tingkat kehadiran, bekerja sesuai prosedur, ketaatan pada atasan, pengawasan, dan sanksi hukuman. (Hasibuan, 2009); (Daryanto, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Bekerja sesuai prosedur 3. Ketaatan pada atasan 4. Pengawasan 5. Sanksi hukuman 	1-5	18,19 20 21,22 23 24,25
---	---------------------	---	--	---	-----	-------------------------------------

4	Kinerja Pegawai (Y)	Mattalata (2018) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Darmadi (2018) bahwa kinerja sebagai penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.	Dalam penerapan evaluasi kinerja pegawai dapat diukur dengan, kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan kemampuan bekerja sama. (Tobari, 2015); (Prastyo, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Kemampuan kerja sama 	1 - 5	<p style="text-align: right;">26,27 28 29,30 31,32</p>
---	---------------------	---	--	--	-------	--

C. Tempat dan Waktu

Dalam aktivitas penelitian ini dilimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah BKKBN Medan Sumatera Utara. Waktu penelitian adalah pada bulan Desember 2018 sampai dengan Februari 2019.

Table III.2
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset			■																	
2.	Pengajuan Judul				■																
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■	■	■	■								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 86 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk wilayah, jumlah pegawai pada organisasi tertentu. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang pegawai tetap BKKBN Medan Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Angket

Sugiyono (2017:142) menyatakan angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Juliandi, *dkk*, (2015:69) kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.3

Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Jurnal Pendidikan Dasar Islam Vol.8, No.1, (2016)

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data tersebut.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145) menyatakan observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Juliandi, dkk, (2015) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dengan rumus korelasi yaitu:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, *dkk*, 2015:76)

Keterangan :

n	= banyaknya pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,396	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,708	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,689	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,616	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,509	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,294	0,212	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} (n-

$2=86-2=84= 0,212$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,312	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,422	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,535	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,498	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,328	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,597	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,640	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,440	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,426	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,488	0,212	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.5 dimana nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=86-2=84= 0,212$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,540	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,726	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,716	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,548	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,269	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,283	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,298	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,368	0,212	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.6 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-$

$2=86-2=84= 0,212$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,642	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,522	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,664	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,588	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,346	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,602	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,511	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=86-2=84= 0,212$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Purnomo, 2017:79). Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum s b^2}{s^2} \right]$$

(Juliandi, dkk, 2015, hal.82)

Keterangan:

R = reliabilitas instrument

$$\sum \sigma_i^2 = \text{jumlah varians butir}$$

$$k = \text{banyaknya butir pernyataan}$$

$$\sigma_i^2 = \text{varians total}$$

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variable yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.80).

Tabel III.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item
Motivasi	0,678	7
Kepuasan kerja	0,759	10
Disiplin	0,632	8
Kinerja	0,622	7

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka. Menurut Sugiyono (2017:147) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun Juliandi, *dkk*, (2015:160) mengatakan bahwa pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara Kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Juliandi, *dkk*, (2015:161) mengatakan bahwa multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang sudah ditentukan (tidak melebihi 5) maka uji multikolinieritas dalam variabel independen tidak terjadi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap atau ajeg, keadaan ini disebut

sebagai homoskedasitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, kondisi data disebut heteroskedasitas pada data (Ismail, 2018:220).

Menurut Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015:161) dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi, *dkk*, 2015:157)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Kepuasan Kerja
X_3	= Disiplin Kerja
e	= <i>error</i> / variable pengganggu

3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruk yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya (Yusuf, 2014:130)

a. Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y).

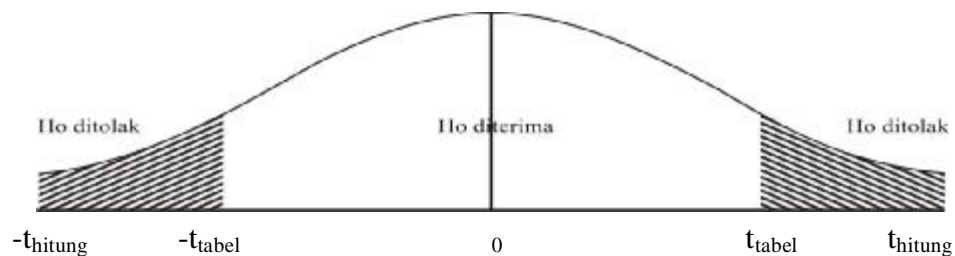
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(Sugiyono, 2017:163)

Keterangan:

- t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table
 r^2 = Korelasi parsial yang ditemukan
 n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis uji T (Parsial)

Bentuk pengujiannya adalah:

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha_{0,05}$).
- Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha_{0,05}$).

(Juliandi, *dkk*, 2015:159).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus:

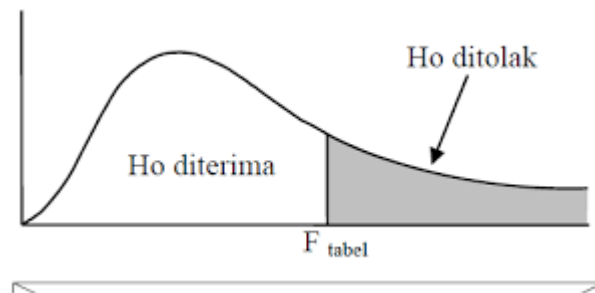
$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017:165)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi ganda
 K = jumlah variabel independen
 N = jumlah anggota sampel
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- Tolak H₀ jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig < α_{0,05}).
- Terima H₀ jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig > α_{0,05}).

(Juliandi, *dkk*, 2015:159).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015:159)

mengatakan bahwa koefisien ini digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi variable terkait dipengaruhi oleh variasi nilai bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R_2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi
r = R square

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 86 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	62 orang	72%
2	Laki-Laki	24 orang	28%
	Jumlah	86 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 62 orang (72%) dan laki-laki 24 orang (28%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan

memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	33%
2	30 tahun ke atas	57 orang	67%
	Jumlah	86 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara terdiri dari usia 25-30 tahun sebanyak 29 orang (33%) dan usia 30 tahun keatas sebanyak 57 orang (67%). Hal ini berarti karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma	10 orang	12%
2	S1	74 orang	86%
3	S2	2 orang	2%
	JUMLAH	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah Diploma sebanyak 10 orang (12%), S1 yaitu sebanyak 74 orang (86%) dan S2 sebanyak 2 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan Badan

Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden:

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	34	46	53	8	9	3	3	0	0	86	100
2	26	30	40	47	17	20	3	3	0	0	86	100
3	31	36	39	45	12	14	2	2	2	2	86	100
4	14	16	45	52	21	24	6	7	0	0	86	100
5	13	15	48	56	23	27	2	2	0	0	86	100
6	21	22	52	60	12	14	1	1	0	0	86	100
7	27	31	50	58	8	9	1	1	0	0	86	100

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Bekerja di lembaga ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 53%, kurang setuju 9%, tidak setuju 3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan lembaga, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 47%, kurang setuju 20%, tidak setuju 3%.
- 3) Jawaban responden tentang lembaga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk

lebih maju, responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 45%, kurang setuju 14%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 52%, kurang setuju 24%, tidak setuju 7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena pegawai di lembaga ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 56%, kurang setuju 27%, tidak setuju 2%.
- 6) Jawaban responden Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan lembaga, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 60%, kurang setuju 14%, tidak setuju 1%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di lembaga, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 58%, kurang setuju 9%, tidak setuju 1%.

Tabel IV.5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	12	59	69	16	19	1	1	0	0	86	100
2	15	17	54	63	15	17	2	2	0	0	86	100
3	31	36	45	52	8	9	2	2	0	0	86	100
4	12	14	54	63	18	21	2	2	0	0	86	100

5	8	9	53	62	24	28	1	1	0	0	86	100
6	25	29	51	59	7	8	1	1	2	2	86	100
7	17	20	47	55	19	22	3	3	0	0	86	100
8	10	12	23	27	12	14	23	27	18	21	86	100
9	17	20	38	44	27	31	4	5	0	0	86	100
10	17	20	62	72	5	6	2	2	0	0	86	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden Saya merasa lembaga memperlakukan seluruh pegawai secara adil berdasarkan bidangnya masing-masing, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 69%, kurang setuju 19%, tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 63%, kurang setuju 17%, tidak setuju 2%.
3. Jawaban responden tentang Saya merasa lembaga sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku. responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 52%, kurang setuju 9%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan., responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 63%, kurang setuju 21%, tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 62%, kurang setuju 28%, tidak setuju 1%.

6. Jawaban responden tentang saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di lembaga ini diakui oleh pimpinan lembaga., responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 59%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang. responden menjawab sangat setuju 20% setuju 55%, kurang setuju 22%, tidak setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 27%, kurang setuju 14%, tidak setuju 27%, sangat tidak setuju 21%.
9. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan kebijakan yang telah di tetapkan oleh lembaga., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 44%, kurang setuju 31%, tidak setuju 5%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 72%, kurang setuju 6%, tidak setuju 2%.

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	15	40	47	26	30	7	8	0	0	86	100
2	16	19	34	40	19	22	13	15	4	5	86	100
3	5	6	45	52	23	27	11	13	2	2	86	100
4	11	13	39	45	29	34	5	6	2	2	86	100
5	27	31	50	58	7	8	2	2	0	0	86	100
6	29	34	41	48	11	13	4	5	1	1	86	100
7	26	30	46	53	9	10	5	6	0	0	86	100
8	12	14	60	70	9	10	3	3	2	2	86	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai

berikut :

1. Jawaban responden saya selalu berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 47%, kurang setuju 30%, tidak setuju 8%.
2. Jawaban responden tentang saya memberitahu lebih dulu (surat izin) jika absen bekerja, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 40%, kurang setuju 22%, tidak setuju 15%.
3. Jawaban responden tentang dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga, responden menjawab sangat setuju 6%, setuju 52%, kurang setuju 27%, tidak setuju 13%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju 13%, setuju 45%, kurang setuju 34%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 2%.

5. Jawaban responden tentang Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan. responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 58%, kurang setuju 8%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Saya tidak meninggalkan ruangan dan tetap tekun bekerja walaupun tanpa adanya pengawasan., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 13%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Lembaga memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan. responden menjawab sangat setuju 30% setuju 53%, kurang setuju 10%, tidak setuju 6%.
8. Jawaban responden tentang Selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 70%, kurang setuju 10%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	9	56	65	18	21	4	5	0	0	86	100
2	9	10	52	60	21	24	2	2	2	2	86	100
3	10	12	52	60	20	23	4	5	0	0	86	100
4	20	23	52	60	12	14	2	2	0	0	86	100
5	9	10	53	62	22	26	2	2	0	0	86	100
6	16	19	49	57	17	20	2	2	2	2	86	100
7	10	12	51	59	16	19	9	10	0	0	86	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 65%, kurang setuju 21%, tidak setuju 5%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 60%, kurang setuju 24%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, saya responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 60%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju 23%, setuju 60%, kurang setuju 14%, tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 62%, kurang setuju 26%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 57%, kurang setuju 20%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.

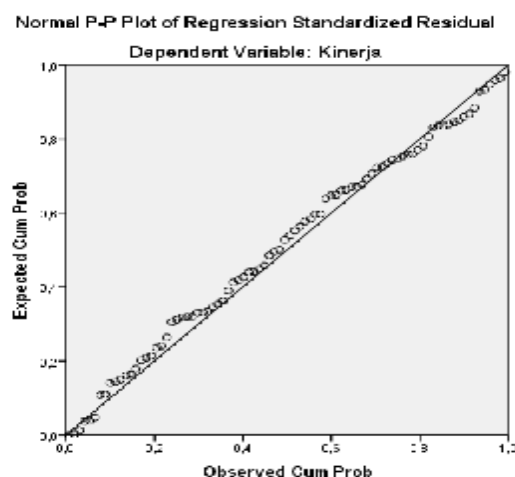
7. Jawaban responden tentang Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung. responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 59%, kurang setuju 19%, tidak setuju 10%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

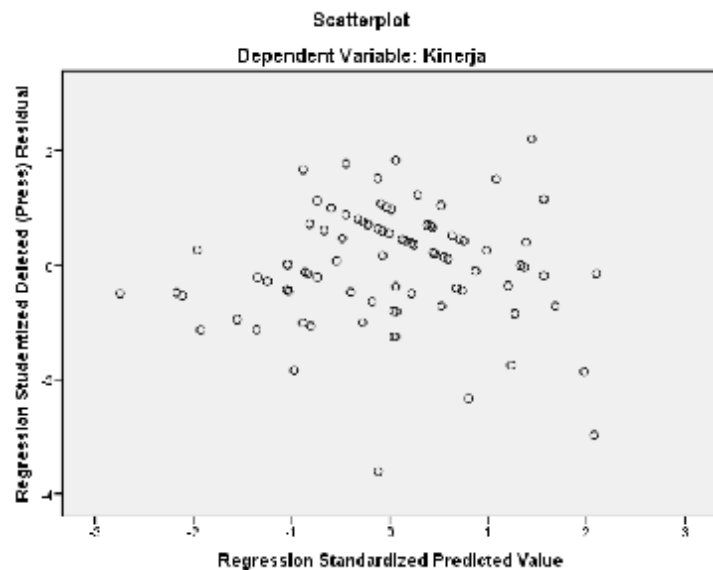
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,888	1,068
	Kepuasan	,888	1,068
	Disiplin	,888	1,068

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang

besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas,

dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.9
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,685	4,311		4,159	,000
	Motivasi	,480	,092	,476	5,211	,000
	Kepuasan	,231	,089	,245	4,593	,000
	Disiplin	,164	,087	,178	4,896	,000

Berdasarkan tabel IV.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,685 + 0,480X_1 + 0,231X_2 + 0,164X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = motivasi

X2 = kepuasan kerja

X3 = disiplin

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,685 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 0,685 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 0,685.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,480 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,480.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,231 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,231.
4. Nilai koefisien regresi b3 sebesar 0,164 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin

mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,164.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri motivasi dan kepuasan kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.9
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,685	4,311		4,159	,000
	Motivasi	,480	,092	,476	5,211	,000
	Kepuasan	,231	,089	,245	4,593	,000
	Disiplin	,164	,087	,178	4,896	,000

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,211 > t_{tabel}$ ($n-k=86-3=83$) 1,988. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,593 > t_{tabel}$ ($n-k=86-3=83$) 1,988. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,896 > t_{tabel}$ ($n-k=86-3=83$) 1,988. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_3 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₁ : ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

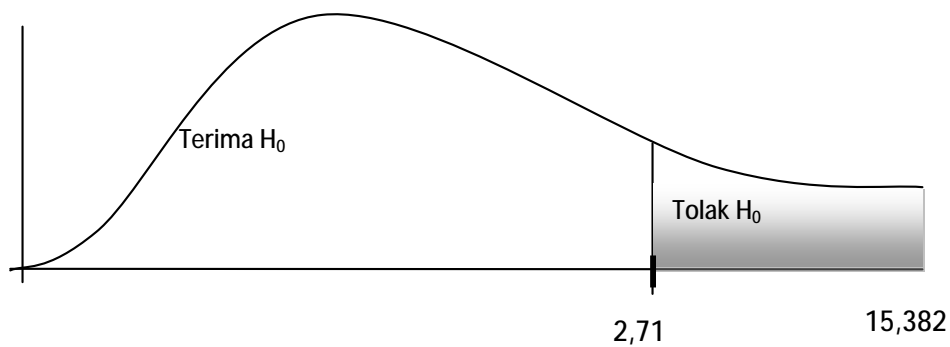
Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H₁ Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₁ Diterima

Tabel IV.10
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,076	3	82,025	15,382	,000 ^b
	Residual	437,273	82	5,333		
	Total	683,349	85			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kepuasan						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} 15,382 > F_{tabel} 2,71 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=86-3=83$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.



c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.11
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,360	,337	2,30924

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,600, artinya kontribusi motivasi, kepuasan kerja dan disiplin sebesar 60% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,360 (36%) artinya 36% variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 64% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,337 (33,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa 33,7% variasi motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan

disiplin (X3) dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,211 > t_{tabel} (n-k=86-3=83) 1,988$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Hasil penelitian Triasmoko dkk (2014) hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

Hasil penelitian Widijanto dkk (2017) hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Tanjung (2018) berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,593 > t_{tabel} (n- k=86-3=83) 1,988$. Berdasarkan

hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Arina (2014) yang berkesimpulan, bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Aldilaningsari dkk (2014) dari hasil penelitian, Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan dan penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian Muaja dkk (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.

Hasil penelitian Devi dkk (2016) penempatan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan pada karyawan PG Tjoekir Jombang.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Variabel disiplin (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,896 > t_{tabel} (n- k=86-3=83) 1,988$. Berdasarkan hasil yang

diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Abdillah (2011:3) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi. Maka dari itu disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) terhadap kinerja karyawan, yang berjudul “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} 15,382 > F_{tabel} 2,71 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=86-3=83$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Muntu dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado untuk lebih

memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Goni dkk (2015) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kepuasan kerja secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

Hasil penelitian Astuti dkk (2018) kepuasan kerja dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
4. Secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan kepuasan kerja dan motivasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Badan

Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara.

2. Sebaiknya lembaga lebih baik lagi dalam menyusun peraturan pegawai yang ada di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi lembaga demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Sebaiknya Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara agar lebih memperhatikan tingkat pengawasan dalam kehadiran pegawai agar terciptanya disiplin yang baik di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Sumatera Utara,
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011, Juni). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 3.
- Ardili, I., Abdullah, A. G., & Mujdalipah, S. A. (2012, September). Perangkat Penilaian Kinerja Untuk Pembelajaran Teknik Pemeliharaan Ikan. *Jurnal Invotec*, 8(2).
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol.9. No.2. Oktober 2013.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Batubara, H. H. (2016, Juni). Penggunaan Google Form Sebagai Alat Penilaian Kinerja Dosen di Prodi PGMI UNISKA MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI. *Jurnal Pendidikan Dasar islam*, 8(1), 44.
- Bintoro. Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2018, September). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 10(2), 127.
- Busro, M. (2018). *Teori-Toeri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi Kehidupan "Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup yang Lebih Baik"*. Guepedeia.

- Devi, E. K. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisaional Sebagai Variabel Interveing. 2009. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmetera.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan ke duapuluh*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan keduabelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Indrawati, A. D. (2013, Agustus). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-141.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* , 405-425.
- Jufrizen, J. (2017, Februari). Efek Mediasi Kepuasan pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Press.

- Ma'arif, Syamsul. Kartika, Lindawati. *Manjamen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor : IPB Press.
- Mahesa, D. Ananlisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. 2010. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018, Januari). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mulia, E. (2015). *Power Sales Rahasia Sukses Memimpin Tim Penjual*. Jakarta: Gramedia.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Surabaya.
- Nasution, M. I. (2017, Oktober). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Toeri Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Offirstson, T. (2014). *Mutu pendidikan madrasah tsanawiyah*. Deepublish.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016, Agustus). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi: CV Jejak.
- Potu, A. (2013, Desember). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208-1218.
- Prihantoro, A. (2012, Maret). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *VALUE ADDED*, 8(2), 78-98.

- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke Depan*. Celebes Media Perkasa.
- Rujakat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Quality Research Approach)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 2.
- Sajangbati, I. A. (2013, Desember). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang di Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667-678.
- Setiawan, A. (2013, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sidanti, H. (2015, Februari). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiyati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018, Maret). Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam. *Dimensi*, 7(1), 100-200.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryani, K. N., & E.H.J, J. (2012). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *J@TI Undip*, 7(2), 79.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Taurisa, C. M. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 2012. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.