

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

Andre Gunawan Hsb¹, Dody Salden Chandra, SE, M.M²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

ABSTRAK

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

PENDAHULUAN

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.

TINJAUAN PUSTAKA

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.

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.

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).

Adaapun 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 mempengaruhinya 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.

2. Motivasi

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

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.

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 efisiensi 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 efisiensi 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.

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.

3. Kepuasan Kerja

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

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

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, kemanan 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, kemandirian 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

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.

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 mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati 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.

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 Sastrohadiwiry (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.

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 di teliti 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 efisien. 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 Madani Medan”, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:

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:

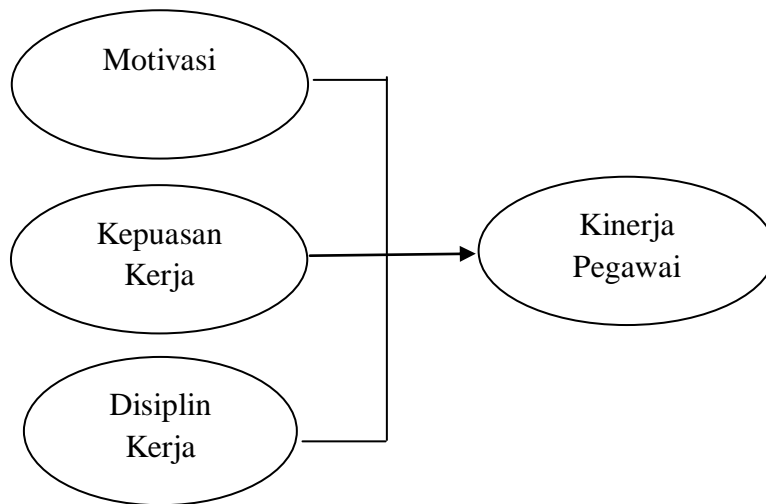
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

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:

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 Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

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.

METODOLOGI 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).

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. 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.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut Angket ,Wawancara, Observasi. 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 Uji Asumsi Klasik , Uji Normalitas , Uji Multikolinieritas , Uji Heterokedastisitas , Regresi Linear Berganda , Hipotesis, Uji secara Parsial (uji t), Uji Simultan (Uji F), Koefisien Determinasi

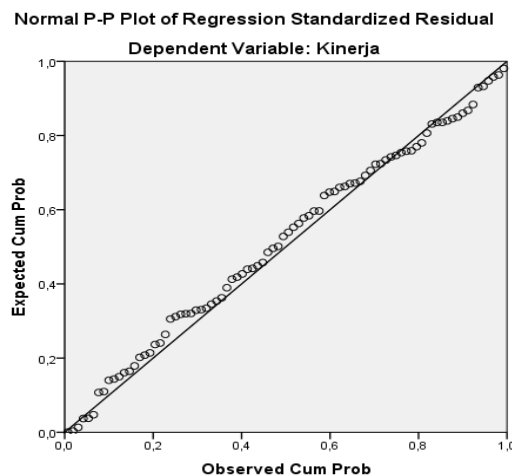
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. 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 Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar 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 Multikolinieritas

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

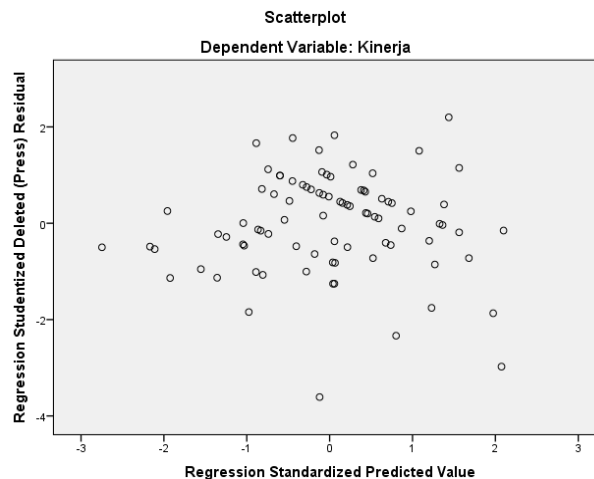
**Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)**

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

**Tabel 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

H_0 : tidak ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_1 : 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 H_0 diterima dan H_1 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 Diterima

Tabel 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 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 *adjusted 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.

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 Aldilningsari 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.

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: Elmeta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan ke duapuluh*. Yogyakarta : BPF.
- 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 kedua belas*. 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.
- 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. Analisis 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.
- 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.
- 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.