



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIZKY MARLANSYAH MANURUNG
NPM.1915310054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

NAMA : RIZKY MARLANSYAH MANURUNG
N.P.M : 1915310054
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 06 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Fitra Arlina Nasution, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizky Marlansyah Manurung
NPM : 1915310054
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan
Pencatatan Sipil Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil dari karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2024



RIZKY MARLANSYAH MANURUNG

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizky Marlansyah Manurung
NPM : 1915310054
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan
Pencatatan Sipil Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2024



RIZKY MARLANSYAH MANURUNG

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengathui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan bertugas melaksanakan Catatan Sipil merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian. Metode pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik menggunakan SPSS Versi 26. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 182 pegawai, sedangkan teknik penarikan sampel secara probability sampling menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.367 > 1.99962$). dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.802 > 1.99962$) dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.833 > 1.99962$). secara simultan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($134.028 > 2.76$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 86.2% dan sisanya sebesar 13.8% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACTS

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of civil servants at Population and Civil Registration Office of Medan. The Office of the Population and Civil Registration Office of Medan City was tasked with implementing Civil Registration, which is a legal effort to record birth, marriage, child status and death. The approach method used was a quantitative especially descriptive quantitative research in the form of numbers and statistical analysis using SPSS Version 26. The population of this study were all employees of the Population and Civil Registration Office of Medan City, totaling 182 employees, while the sampling technique was probability sampling using the Slovin formula with an error rate of 10%, the sample of this study was 65 employees. The results of this study indicated that motivation had a positive and significant effect partially on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ value ($2.367 > 1.99962$). and job satisfaction had a positive and significant effect partially on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ value ($3.802 > 1.99962$) and work discipline had a positive and significant effect partially on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ value ($2.833 > 1.99962$). simultaneously, motivation, job satisfaction and work discipline had a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Medan City Population and Civil Registration Service office with $f_{count} > f_{table}$ ($134.028 > 2.76$). The results of this study indicated that partially and simultaneously H_1 is accepted and H_0 is rejected. While the resulting coefficient of determination is 86.2% and the remaining 13.8% was explained by other independent variables which is not examined in this study.

Keywords : Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline And Employees' Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan kekuatan dan memberikan segala nikmat dan karunia sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan”. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonnga, B.A., M.Sc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Fitri Arlina, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Baginda Siregar, AP., M.Si, Selaku Pimpinan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

7. Bapak/Ibu Staf dan pegawai serta seluruh jajaran yang ada di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti dibangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Nurmansyah dan Ibu Sumarni dan keluarga yang telah mendoakan memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti-hentinya.
10. Kepada teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan. Smoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya pada peneliti yang berkonsentrasi pada sumber daya manusia.

Medan, Maret 2024

RIZKY MARLANSYAH MANURUNG
NPM. 1915310054

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACTS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	16
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	17
D. Tujuan Penelitian	17
E. Manfaat Penelitian	18
F. Keaslian Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Landasan Teori.....	20
1. Kinerja Pegawai	20
a. Pengertian Kinerja Pegawai	20
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	21
c. Manfaat Kinerja Pegawai	24
d. Indikator Kinerja Pegawai	26
2. Motivasi.....	27
a. Pengertian Motivasi.....	27
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi.....	28
c. Manfaat Motivasi	31
d. Indikator Motivasi	32
3. Kepuasan Kerja	33
a. Pengertian Kepuasan Kerja	33
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	34
c. Manfaat Kepuasan Kerja	36
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	37
4. Disiplin Kerja	38
a. Pengertian Disiplin Kerja	38
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	39
c. Manfaat Disiplin Kerja	41
d. Indikator Disiplin Kerja.....	42
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Konseptual.....	46
D. Hipotesis	50

BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Pendekatan Penelitian	52
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	52
1. Tempat Penelitian.....	52
2. Waktu Penelitian	52
C. Populasi Dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel	54
D. Sumber Data Penelitian.....	55
1. Data Primer	56
2. Data Sekunder	56
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	56
1. Variabel Penelitian	56
2. Definisi Operasional.....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
1. Observasi	58
2. Interview (Wawancara)	58
3. Koesioner (Angket).....	58
G. Skala Pengukuran.....	59
H. Teknik Analisis Data.....	59
1. Uji Kualitas Data	59
a. Uji Validitas.....	59
b. Uji Reliabilitas.....	60
2. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heteroskedastisitas	62
3. Regresi Linier Berganda.....	63
4. Uji Hipotesis.....	64
a. Uji Parsial (Uji t)	64
b. Uji Simultan (Uji f)	65
5. Koefisien Determinasi (R^2)	66
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 67
A. Hasil Penelitian	67
1. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	67
2. Visi Dan Misi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	67
3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	70
4. Karakteristik Responden	74
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	74
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
5. Analisis Statistik Deskripsi	77

6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
a. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	78
b. Variabel Motivasi (X ₁).....	84
c. Variabel Kepuasan Kerja (X ₂).....	91
d. Variabel Disiplin Kerja (X ₃).....	97
B. Uji Kualitas Data.....	04
1. Uji Validitas (Kelayakan).....	04
a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	04
b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₁).....	105
c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X ₂).....	106
d. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₃).....	106
2. Uji Reliabilitas.....	107
C. Uji Asumsi Klasik.....	108
1. Uji Normalitas.....	108
a. Uji Histogram.....	108
b. Uji <i>Probability Plot</i> (P-Plot).....	109
c. Uji <i>Kolmogroff-Smirnov</i> (K-S).....	110
2. Uji Multikolinearitas.....	111
3. Uji Heteroskedastisitas.....	112
a. Gambar Scatter Plot.....	112
b. Uji <i>Glejser</i>	113
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	114
1. Model Penelitian.....	114
2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	115
3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	118
4. Koefisien Determinasi (R ²).....	119
E. Pembahasan.....	120
1. Pengaruh Motivasi (X ₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	120
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	121
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X ₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	123
4. Pengaruh Motivasi (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂) Dan Disiplin Kerja (X ₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
A. Kesimpulan.....	125
B. Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	128
LAMPIRAN.....	131

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Pengukuran Kerja Pegawai Berdasarkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023.....	6
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023.....	6
Tabel 1.3	Data Pra-Survei Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023.....	9
Tabel 1.4	Data Pra-Survei Motivasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023	10
Tabel 1.5	Data Pengukuran Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023.....	12
Tabel 1.6	Data Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023.....	12
Tabel 1.7	Data Pra-Survei Kapuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.....	14
Tabel 1.8	Data Pra-Survei Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023.....	15
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	53
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.....	55
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	57
Tabel 3.4	Skala Likert.....	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	74
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik	78
Tabel 4.6	Pernyataan Y.1	79
Tabel 4.7	Pernyataan Y.2.....	79
Tabel 4.8	Pernyataan Y.3.....	80

Tabel 4.9	Pernyataan Y.4.....	81
Tabel 4.10	Pernyataan Y.5.....	81
Tabel 4.11	Pernyataan Y.6.....	82
Tabel 4.12	Pernyataan Y.7.....	83
Tabel 4.13	Pernyataan Y.8.....	83
Tabel 4.14	Pernyataan X1.1.....	84
Tabel 4.15	Pernyataan X1.2.....	85
Tabel 4.16	Pernyataan X1.3.....	86
Tabel 4.17	Pernyataan X1.4.....	86
Tabel 4.18	Pernyataan X1.5.....	87
Tabel 4.19	Pernyataan X1.6.....	88
Tabel 4.20	Pernyataan X1.7.....	88
Tabel 4.21	Pernyataan X1.8.....	89
Tabel 4.22	Pernyataan X1.9.....	90
Tabel 4.23	Pernyataan X1.10.....	90
Tabel 4.24	Pernyataan X2.1.....	91
Tabel 4.25	Pernyataan X2.2.....	92
Tabel 4.26	Pernyataan X2.3.....	93
Tabel 4.27	Pernyataan X2.4.....	93
Tabel 4.28	Pernyataan X2.5.....	94
Tabel 4.29	Pernyataan X2.6.....	95
Tabel 4.30	Pernyataan X2.7.....	95
Tabel 4.31	Pernyataan X2.8.....	96
Tabel 4.32	Pernyataan X3.1.....	97
Tabel 4.33	Pernyataan X3.2.....	98
Tabel 4.34	Pernyataan X3.3.....	98
Tabel 4.35	Pernyataan X3.4.....	99
Tabel 4.36	Pernyataan X3.5.....	100
Tabel 4.37	Pernyataan X3.6.....	100
Tabel 4.38	Pernyataan X3.7.....	101
Tabel 4.39	Pernyataan X3.8.....	102
Tabel 4.40	Pernyataan X3.9.....	102
Tabel 4.41	Pernyataan X3.10.....	103
Tabel 4.42	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	104
Tabel 4.43	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	105
Tabel 4.44	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	106
Tabel 4.45	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	106
Tabel 4.46	Hasil Uji Reliabilitas.....	108
Tabel 4.47	Hasil Uji <i>Kolmogorof-Smirnov</i> (K-S).....	111
Tabel 4.48	Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 4.49	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan <i>Glejser</i>	113
Tabel 4.50	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	114

Tabel 4.51	Hasil Uji Parsial (Uji t)	116
Tabel 4.52	Hasil Uji Simultan (Uji f)	119
Tabel 4.53	Hasil Koefisien Determinasi.....	120

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	71
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Scatter Plot</i>	112
Grafik 4.1	Hasil Uji <i>Histogram</i>	109
Grafik 4.2	Hasil Uji <i>Probability Plot</i> (P-Plot).....	110

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	131
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup.....	137
Lampiran 3	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	138
Lampiran 4	Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi (X1)	140
Lampiran 5	Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X2)	142
Lampiran 6	Deskripsi Jawaban Variabel Displin Kerja (X3)	144
Lampiran 7	Tabulasi Jawaban Kinerja Pegawai (Y).....	146
Lampiran 8	Tabulasi Jawaban Motivasi (X1).....	148
Lampiran 9	Tabulasi Jawaban Kepuasan Kerja (X2)	150
Lampiran 10	Tabulasi Jawaban Disiplin Kerja (X3)	152
Lampiran 11	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	154
Lampiran 12	Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi (X1).....	155
Lampiran 13	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)	156
Lampiran 14	Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)	157
Lampiran 15	Uji Normalitas	159
Lampiran 16	Uji Multikolinearitas	160
Lampiran 17	Uji Heteroskedastisitas	161
Lampiran 18	Uji Hipotesis	162
Lampiran 19	Descriptive Statistics	163
Lampiran 20	Berita Acara Dosen Pembimbing I.....	164
Lampiran 21	Berita Acara Dosen Pembimbing II.....	165
Lampiran 22	Surat Izin Penelitian Dari UNPAB.....	166
Lampiran 23	Surat Izin Riset dari Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan hidup di zaman era digital membuat seluruh masyarakat daerah Kota Medan harus mampu mengikuti dan menyesuaikan dengan keadaan yang sudah semakin moderen dalam berbagai hal. Semua kebutuhan harus terpenuhi baik dengan data status diri maupun data status keluarga maupun data tempat dimana kita bekerja. Hal ini membuat masyarakat harus melengkapi diri dengan bukti keterangan surat-surat berharga seperti Akte kelahiran, Akte pernikahan, Akte perceraian, Akte keterangan status kewarga negaraan, Kartu Keluarga yang semuanya itu digunakan sebagai identitas diri yang akan menjadi surat pengenalan diri sebagai warga republik Indonesia yang berdomisili di Kota Medan. Karena sebagai warga Kota Medan harus memiliki tanda pengenalan diri yang disebutkan Identitas diri berupa Kartu Tanda Pengenal (KTP).

Menyikapi kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan surat-surat berharga dibidang identitas diri pemerintah Kota Medan menyediakan kantor perwakilan yang dapat membantu masyarakat untuk membuat surat-surat sebagai identitas diri masyarakat melalui Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Adapun tugas dan tanggung jawab instansi ini sangatlah berperan besar atas pemenuhan surat-surat identitas diri yang dibutuhkan masyarakat. Untuk itu pihak pemerintah setempat tentu harus menyediakan lokasi dan tempat dan pelayanan terhadap

pemenuhan kebutuhan masyarakat dibidang surat-surat berharga sebagai pengantar identitas diri masyarakat. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut pihak instansi tentu sangat membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang terampil dibidangnya masing-masing yang dapat difungsikan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam membuat surat-surat sebagai pengantar identitas diri masyarakat tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh melalui proses kerja yang panjang hingga dalam penyelesaiannya dengan melewati berbagai tantangan dan kesulitan sampai mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai tersebut. Kinerja pegawai juga merupakan bagian dari hasil kerja melalui bukti keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pemerintah kepadanya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kinerja pegawai juga merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas kerja dan meningkatkan sistem kerja instansi dimana pegawai mengabdikan diri sebagai tenaga kerja yang baik dan menjunjung tinggi amanah kerja yang diperintahkan oleh hukum negara. Kinerja juga tentu dapat dilakukan dengan adanya motivasi yang kuat dan diterapkan dengan kedisiplinan dan rasa puas atas hasil kerja yang diberikan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2019) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam setiap diri pegawai yang bekerja untuk mewujudkan keinginannya dalam mencapai tujuan

yang ingin dicapainya. Motivasi juga merupakan suatu kekuatan dan semangat kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal sehingga dapat memberikan hasil yang berkualitas. Motivasi juga merupakan suatu kekuatan yang berbentuk positif yang bisa menjadi support sistem pegawai dalam mencapai tujuan yang ingin diraihinya. Motivasi juga dapat dikembangkan melalui adanya keinginan berprestasi dalam hasil kerja yang ingin wujudkan secara langsung. Motivasi jika dibina dengan baik tentu dapat memberikan peningkatan kerja bagi siapa saja baik pegawai laki-laki maupun pegawai wanita. Untuk itu motivasi perlu dijaga dan dikembangkan dalam mencapai cita-cita setiap pegawai yang ingin memiliki kualitas dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dapat dimiliki seseorang setelah memiliki suatu kemampuan atas keberhasilan dalam mewujudkan hasil kerja di atas standar kerja yang ditentukan instansi. Kepuasan kerja juga merupakan dari bentuk kepuasan atas keberhasilan di atas target kerja yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap apresiasi dari apa yang telah diraih atas keberhasilan dalam memenuhi tujuan-tujuan kerja yang dikerjakan dengan tidak mudah. Kepuasan dalam bekerja tentu juga bagian dari hasil kerja yang didukung adanya kompetensi diri dan pengalaman kerja yang dimiliki dengan mewujudkannya melalui pelaksanaan kerja secara fokus dan

berintegritas tinggi sehingga hasil yang diperoleh di atas rata-rata yang ditentukan. Hal ini tentu menjadikan seseorang tersebut semakin bersemangat dalam meningkatkan kualitas kerjanya dalam mencapai tujuan akhirnya. Pemikiran ini juga didukung dan dikemukakan oleh Afandi (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga memberikan hasil yang di atas kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap kepatuhan diri yang dimiliki seseorang pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan kerja yang ditetapkan pihak instansi dalam menjalankan perintah kerja. Disiplin kerja juga merupakan sistem kerja yang dapat menjadikan setiap pegawai bekerja dengan teratur dan terarah dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan pihak instansi. Disiplin kerja juga suatu bagian yang paling utama harus dimiliki setiap pegawai dalam meraih keberhasilan kerja. Disiplin kerja juga bagian dari bentuk pengawasan kerja yang dilakukan pihak instansi kepada setiap pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan standar kerja yang ditetapkan. Jika disiplin dapat dikerjakan dengan baik maka hasil kerja yang diperoleh tentu akan berdampak positif serta dapat meraih kinerja yang bernilai tinggi. Namun sebaliknya jika disiplin kerja tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi buruk. Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan salah satu kantor pemerintahan yang bertugas dalam melayani kebutuhan masyarakat dalam membuat surat-surat penting seperti Akte kelahiran, Akte kematian, Akte pernikahan dan Akte perceraian serta Akte status kewarganegaraan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung instansi tersebut tentu dengan tidak mudah pelaksanaan kerjanya dilakukan dan sangat membutuhkan adanya tenaga kerja berupa tenaga kerja dari Aparatur Sipil Negeri (ASN) dan tenaga-tenaga kerja yang honor. Banyaknya tugas-tugas kerja yang harus dikerjakan tentu cara pelaksanaannya sudah diprogramkan oleh pihak instansi dengan cara membagi-bagi pekerjaan tersebut melalui adanya bagian-bagian divisi guna untuk memudahkan terlaksananya seluruh jenis pekerjaan yang harus dikerjakan dengan tepat waktu. Namun pelaksanaan kerja yang ada pada instansi tersebut sedang mengalami penurunan sistem kerja sehingga banyaknya masyarakat yang komplek atas terlambatnya penyelesaian surat-surat penting diinginkan mereka untuk diperoleh.

Permasalahan kinerja pegawai yang diteliti pada penelitian ini adalah banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai dalam pembuatan surat-surat penting yang dibutuhkan masyarakat dan kurang fokusnya pegawai disaat melaksanakan pekerjaan yang diberikan pihak atasan kepadanya sehingga hasil kerja selalu tidak tepat waktu serta banyaknya laporan-laporan kerja yang masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat yang disebabkan pegawai suka menunda-nunda pekerjaan. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Pengukuran Kerja Pegawai Berdasarkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023

Pengukuran Kerja Pegawai	Deskripsi
Proses kerja	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan instansi.
Ketepatan waktu	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi.
Kompetensi	Kemampuan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang dimiliki pegawai.
Partisipasi	Kemampuan dalam mendukung sistem kerja instansi baik secara personal maupun secara team kerja.
Pengambilan keputusan	Kemampuan dalam mengambil keputusan berdasarkan kondisi pekerjaan.
Hasil	Pencapaian target yang diinginkan instansi sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan instansi.

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023

Pengukuran Kerja Pegawai	Deskripsi	Jumlah Pegawai	Penilaian Berdasarkan Hasil Kerja			Tingkat Persentase (%)
			Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Proses kerja	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan instansi.	65	17	33	15	- Sangat Baik 26.2% - Baik 50.7% - Kurang Baik 23.1%
Ketepatan waktu	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja instansi.		20	35	10	- Sangat Baik 30.7% - Baik 53.8% - Kurang Baik 15.4%
Kompetensi	Kemampuan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang dimiliki pegawai.		22	29	14	- Sangat Baik 33.8% - Baik 44.6% - Kurang Baik 21.5%
Partisipasi	Kemampuan dalam mendukung sistem kerja instansi baik secara personal maupun secara team kerja.		26	27	12	- Sangat Baik 40% - Baik 41.5% - Kurang Baik 18.5%

Pengukuran Kerja Pegawai	Deskripsi	Jumlah Pegawai	Penilaian Berdasarkan Hasil Kerja			Tingkat Persentase (%)
			Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Pengambilan Keputusan	Kemampuan dalam mengambil keputusan berdasarkan kondisi pekerjaan	65	27	25	13	- Sangat Baik 41.5% - Baik 38.5% - Kurang Baik 20%
Hasil	Pencapaian target yang diinginkan instansi sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan instansi.		26	28	11	- Sangat Baik 40% - Baik 43.1% - Kurang Baik 16.9%

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Penjelasan dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada instansi mengalami penurunan dalam pelaksanaan kerja sehingga tentu dapat mengakibatkan sistem kerja menjadi menurun. Penurunan tersebut terlihat dari data pengukuran pada proses kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase sebesar 26.2% dan yang mendapatkan nilai baik sebanyak 33 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 50.7% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 15 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 23.1% selanjutnya data pengukuran pada ketepatan waktu dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase sebesar 20.7% dan yang mendapatkan nilai baik sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase sebesar 53.8% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 10 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 15.4%.

Data pengukuran berikutnya pada kompetensi dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang dan yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 22 orang

pegawai dengan tingkat persentase sebesar 33.8% dan yang mendapatkan nilai baik sebanyak 29 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 44.6% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 14 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 21.5%. selanjutnya data pengukuran pada partisipasi dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang dan yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 26 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 40% dan yang mendapatkan nilai baik sebanyak 27 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 41.5% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 12 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 18.5%.

Data pengukuran berikutnya pada pengambilan keputusan dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang dan yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 27 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 41.5% dan yang mendapatkan nilai baik sebanyak 25 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 38.5% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 13 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 20% selanjutnya data pengukuran pada hasil dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang dan yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 26 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 40% dan yang mendapatkan nilai baik sebanyak 28 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 43.1% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 11 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 16.9%.

Hasil penurunan kinerja pegawai tersebut juga didukung oleh data Pra-Survei kinerja pegawai yang telah dilakukan berdasarkan wawancara langsung pada pegawai yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Data Pra-Survei kinerja pegawai tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini.

**Tabel 1.3 Data Pra-Survei Kinerja Pegawai Pada Kantor
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kota Medan Tahun 2023**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target instansi tempat Anda bekerja.	12	40%	18	60%	30
2.	Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan oleh instansi.	13	43.3%	17	56.7%	30
3.	Ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja di instansi sudah sangat baik	14	46.7%	16	53.3%	30
4.	Kerja Sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya.	13	43.3%	17	56.7%	30

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Berdasarkan uraian Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa data pra-survei yang telah dilakukan hasil jawaban responden juga lebih banyak yang mengatakan tidak setuju dikarenakan kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang ditetapkan pihak instansi disebabkan pegawai yang bekerja banyak menunda-nunda waktu pelaksanaan kerja, serta banyaknya beban kerja secara dadakan sehingga pekerjaan yang lama belum selesai namun tugas berikutnya sudah diberikan lagi. Hal inilah membuat pegawai mengalami jenuh dan terlihat kurang fokus dalam bekerja.

Motivasi juga tentu dapat memengaruhi menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Motivasi yang kurang dibina tentu akan menyebabkan menurunnya semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang tidak dapat terwujud dengan baik tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal serta rendah kualitas. Motivasi yang tidak sejalan dengan apa yang diinginkan tentu akan berdampak kegagalan yang tentunya akan mengakibatkan munculnya permasalahan-permasalahan baru pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Untuk itu motivasi

harus dapat dibina dengan baik hingga perwujudannya dapat terlaksana dengan baik dan memberikan hal positif untuk pelaksanaan kerja-kerja berikutnya.

Permasalahan motivasi yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya arahan yang diberikan pihak instansi secara langsung dalam pelaksanaan kerja yang harus dikerjakan dengan tepat waktu serta kurangnya bentuk apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan yang telah berhasil menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan instansi. Permasalahan ini juga didukung oleh data Pra-Survei yang telah dilakukan secara langsung kepada responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

**Tabel 1.4 Data Pra-Survei Motivasi Pada Pegawai
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kota Medan Tahun 2023**

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	tidak	%	
1.	Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan instansi sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.	14	46.7%	16	53.3%	30
2.	Setiap pegawai mampu untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang ada pada instansi.	13	43.3%	17	56.7%	30
3.	Dengan dorongan yang ada dalam diri pegawai membuat pegawai mampu untuk meraih cita-cita yang tinggi.	13	43.3%	17	56.7%	30
4.	Pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak instansi.	14	46.7%	16	53.3%	30
5.	Dengan waktu yang ditentukan pihak instansi pegawai dapat menyelesaikan semua beban kerja yang diberikan.	14	46.7%	16	53.3%	30

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Berdasarkan uraian Tabel 1.4 di atas, terlihat bahwa data pra-survei motivasi yang telah dilakukan secara langsung pada responden, jawaban yang diberikan responden lebih banyak mengatakan tidak setuju disebabkan motivasi yang

dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kurang memiliki motivasi yang kuat. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya arahan yang diterima pegawai dalam pelaksanaan kerja, serta kurangnya apresiasi yang diperoleh pegawai setelah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga membuat pegawai bekerja hanya dengan seadanya saja sesuai kewajiban yang diperintahkan saja.

Kepuasan kerja juga dapat memengaruhi menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kepuasan dalam bekerja juga merupakan sikap yang dirasakan setelah hasil kerja yang diperoleh di atas standar kerja yang ditentukan. Kepuasan pada saat bekerja tentu adanya dukungan yang diterima dari lingkungan kerja yang saling mendukung antara atasan terhadap bawahannya begitu juga baik antara sesama pegawai. Kepuasan kerja juga bisa menjadi pemicu semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam pelaksanaan kerja sehingga hasil kerja yang telah dilaksanakan menjadi kinerja yang bernilai tinggi. Namun jika kepuasan kerja menjadi menurun tentu disebabkan adanya hambatan-hambatan yang dirasakan pegawai dalam pelaksanaan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja yang diteliti pada penelitian ini adalah banyaknya pegawai yang bekerja belum dapat memenuhi sistem kerja atau peraturan kerja dengan tepat. Selain itu kurang tanggapnya pegawai dalam mengevaluasi hasil kerja pada bulan-bulan yang telah berlalu yang mengalami penurunan terhadap pelaksanaan yang tidak maksimal. Hal ini tentu dapat memengaruhi hasil kerja yang diperoleh tidak sesuai, walaupun pencapaian target kerjanya tercapai. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 dan 1.6 di bawah ini.

**Tabel 1.5 Data Pengukuran Kepuasan Kerja Pegawai
Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kota Medan Tahun 2023**

No.	Pengukuran Kerja Pegawai	Deskripsi
1.	Kemampuan Kerja	Setiap pegawai wajib memberikan ide dan <i>skill</i> -nya dalam pelaksanaan kerja dengan baik.
2.	Tanggung Jawab	Setiap pegawai wajib bekerja dengan fokus dengan tepat waktu.
3.	Personal Solidarity dan Team Work	Kemampuan tiap individu untuk dapat berkomunikasi, mendengar dan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan juga terkoordinasi.
4.	Hasil Kerja	Suatu bentuk tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang diberikan instansi.

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

**Tabel 1.6 Data Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kota Medan Tahun 2023**

No.	Pengukuran Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai	Penilaian kerja pegawai berdasarkan kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.			Hasil Persentase (%)
			Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
1.	Kemampuan Kerja	65	35	14	16	- Sangat Baik 53.8% - Baik 21.5% - Kurang Baik 24.6%
2.	Tanggung Jawab		40	15	10	- Sangat Baik 61.5% - Baik 23.1% - Kurang Baik 15.4%
3.	Personal Solidarity dan Team Work		25	30	10	- Sangat Baik 38.5% - Baik 46.1% - Kurang baik 15.4%
4.	Hasil Kerja		23	32	10	- Sangat Baik 35.4% - Baik 49.2% - Kurang Baik 15.4%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Penjelasan dari Tabel 1.6 yang telah dipaparkan di atas terlihat bahwa pegawai bekerja masih belum melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Hal

tersebut dapat dilihat pada penilaian kinerja pegawai berdasarkan kepuasan kerja pada data pengukuran kemampuan kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yang masih mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 16 orang dengan hasil persentase sebesar 24.6% selanjutnya data pengukuran pada tanggung jawab dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yang masih mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 10 dengan hasil persentase sebesar 15.4% begitu juga pada data pengukuran personal solidarity dan team work dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yang masih mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 10 orang dengan hasil persentase sebesar 15.4% dan data pengukuran pada hasil kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang yang masih mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 10 orang dengan hasil persentase sebesar 15.4% juga. Menyikapi pegawai yang masih mendapatkan nilai kurang baik ini tentu sangat tidak memenuhi peraturan pihak instansi karena nilai kurang baik adalah dibawah rata-rata atau dibawah standar kerja peraturan instansi.

Permasalahan pada kepuasan kerja tersebut juga didukung oleh data Pra-Survei yang dilakukan secara langsung pada pegawai yang dijadikan responden pada penelitian ini. Hasil kerja yang diperoleh pegawai tidak dapat memenuhi keinginan pihak instansi walaupun target kerja yang ditetapkan tercapai. Namun hasil kerja yang diperoleh masih dibawah standart kerja yang ditetapkan pihak instansi. Hal tersebut dapat dilihat pada data Pra-Survei kepuasan kerja pada Tabel 1.7 di bawah ini.

Tabel 1.7 Data Pra-Survei Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Pegawai senang dengan pekerjaannya karena sesuai dengan pendidikannya.	14	46.7%	16	53.3%	30
2.	Promosi jabatan tersedia dengan baik bagi seluruh pegawai.	13	43.3%	17	56.7%	30
3.	Setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus melalui pengawasan pihak Instansi	13	43.3%	17	56.7%	30
4.	Pegawai yang mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya tentu dapat memudahkan penyelesaian besarnya beban pekerjaan.	12	40%	18	60%	30

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas terlihat bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai lebih banyak mengatakan kurang setuju. Hal tersebut karena pekerjaan yang dikerjakan pegawai sangat tinggi yang mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan belum selesai tetapi pekerjaan yang baru sudah diberikan lagi untuk dikerjakan dengan tepat waktu. sehingga hasilkan kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan standar kerja yang diinginkan pihak isntansi.

Disiplin kerja juga dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi menurun. Jika kedisiplinan tidak dapat diterapkan dengan baik oleh pihak instansi maupun pegawai yang bekerja tentu akan berdampak pada hasil kerja yang diperoleh pegawai karena disiplin kerja merupakan bagian program yang dapat memberikan kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas. Adapun permasalahan disiplin kerja yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya penerapan peraturan pada saat pelaksanaan kerja dilakukan pihak instansi yang membuat pegawai suka mengambil kesempatan

untuk berleha-leha dalam pelaksanaan kerja sedang berlangsung. Serta banyaknya pegawai yang memanfaatkan jam kerja dengan kepentingan pribadi sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah selesai dikerjakan menjadi tertunda. Permasalahan ini didukung oleh data Pra-Survei yang telah dilakukan pada responden secara langsung. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.8 di bawah ini.

Tabel 1.8 Data Pra-Survei Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Anda bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi tempat Anda bekerja.	14	46.7%	16	53.3%	30
2.	Pendapatan yang diterima pegawai sesuai dengan golongan dan jabatan yang diberikan instansi.	15	50%	15	50%	30
3.	Pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja terdapat adanya timbang tindih.	12	40%	18	60%	30
4.	Seluruh peraturan yang sudah ditetapkan wajib dipatuhi setiap pegawai.	12	40%	18	60%	30
5.	Bentuk hukuman yang diberikan oleh pihak instansi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan	13	43.3%	17	56.7%	30

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Berdasarkan uraian dari Tabel 1.8 Di atas terlihat bahwa jawaban yang diberikan oleh responden lebih banyak yang mengatakan kurang setuju disebabkan peraturan yang ditetapkan instansi kurang diterapkan kepada seluruh pegawai mulai dari pihak atasannya langsung hingga kepada pegawai yang bekerja sebagai posisi terendah pada instansi tersebut. Hal ini jika tidak disikapi dengan baik tentu akan memberikan pengaruh buruk pada kinerja yang dihasilkan pegawai baik secara jangka waktu yang pendek maupun jangka waktu yang panjang dan tentu mengakibatkan berkurangnya rasa kepercayaan

masyarakat kepada pihak instansi dalam pembuatan surat-surat identitas penting.

Menyikapi dari beberapa permasalahan-permasalahan pada variabel yang diteliti pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih dan menetapkan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Indikasi latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja yang dihasilkan pegawai disebabkan banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai dalam pelaksanaan kerja yang kurang fokus dan suka menunda-nunda pekerjaan.
2. Kurangnya bentuk apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan yang telah berhasil menyelesaikan target kerja membuat pegawai memiliki rendah motivasi dalam pelaksanaan kerja berikutnya.
3. Kurang tanggapnya pegawai dalam mengevaluasi hasil kerja yang mengalami penurunan sehingga dapat memengaruhi hasil kerja yang diperoleh tidak sesuai, walaupun pencapaian target kerjanya tercapai.
4. Kurangnya penerapan peraturan pada saat pelaksanaan kerja dilakukan pihak instansi yang membuat pegawai suka mengambil kesempatan memanfaatkan jam kerja dengan kepentingan pribadi sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah selesai dikerjakan menjadi tertunda.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas penelitian ini dibatasi hanya meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka pokok permasalahan yang diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan seberapa besar pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini dilakukan bagi yang terkait adalah, sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan memberikan informasi tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. .

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan terhadap peneliti-peneliti selanjutnya khususnya meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

F. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilakukan memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini. Adapun perbedaannya adalah, sebagai berikut :

1. Peneliti Terdahulu

Nama	: Dhiyah Ulha Qiyah
Judul	: “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
Tahun Penelitian	: (2021)
Variabel Penelitian	:
Independent	: Motivasi- X_1 , Kepuasan Kerja- X_2 , Disiplin Kerja- X_3
Dependent	: Kinerja Karyawan (Y)
Populasi/Sampel	: 155 Orang Karyawan
Lokasi Penelitian	: PT Batera Bahari Shipyard Jl. Patimura No.1 Kabil, Kec Nongsa, Kota Batam Kepulauan Riau.
Universitas	: Universitas Putera Batam

2. Penelitian yang dilakukan pada saat ini

Nama	: Rizky Marlansyah Manurung
Judul	: “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan”.
Tahun Penelitian	: (2024)
Variabel Penelitian	:
Independent	: Motivasi- X_1 , Kepuasan Kerja- X_2 , Disiplin Kerja - X_3

Dependent : Kinerja Pegawai (Y)

Populasi/Sampel : 65 Orang Pegawai

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan
Sipil Kota Medan.

Universitas : Pembangunan Panca Budi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang diperoleh melalui berbagai proses kegiatan yang dikerjakan dengan tingkat kesulitan baik yang besar maupun yang kecil dengan waktu yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan perannya di instansi tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2020) istilah kinerja berasal dari kata *job performanfe* dan *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Menurut Kasmir (2019) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Simamora (2015) kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut.

Pendapat berikutnya diungkapkan oleh Hariandja (2015) yang mengatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Robbins (2015) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menyikapi dari beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh pegawai baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan instansi kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang memengaruhi dalam mencapai sebuah kesuksesan dalam suatu organisasi/perusahaan adalah tingginya tingkat persaingan kinerja-kinerja yang dihasilkan pegawai yang bertujuan untuk mencapai prestasi yang berkualitas, banyaknya tuntutan kerja yang mengharuskan para pegawai bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaan dengan fokus, serta terbatasnya waktu penyelesaian target kerja yang ditentukan pihak perusahaan. Menurut Kasmir (2019) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah, sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan adalah sebuah kapasitas yang ada pada dalam diri seseorang untuk bertindak dalam sebuah tanggung jawab

sedangkan keahlian adalah sebuah potensi berupa ilmu dan seni yang ada pada dalam diri seseorang dimana keahlian tersebut belum tentu bisa dimiliki oleh orang lain.

2) Disiplin Kerja

Sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan atau disepakati di organisasi/perusahaan tersebut.

3) Pengetahuan

Sebuah informasi yang diketahui oleh seseorang kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

4) Komitmen

Sebagai bentuk persetujuan seorang pegawai terhadap keputusan yang telah diambil. Dengan adanya komitmen maka tujuan dan keinginan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik karena dalam komitmen itu telah ada rasa tanggung jawab untuk menepati keputusan tersebut.

5) Kepribadian

Bagaimana sikap individu dalam berinteraksi dengan individu lain.

6) Budaya Organisasi

Sistem bersamayang dimiliki oleh para anggota yang memiliki ciri khas sendiri sehingga dapat beda dari satu organisasi lainnya.

7) Gaya kepemimpinan

Sebuah pola perilaku dan pola pikir seseorang secara konsisten yang dilaksanakan oleh pemimpin ketika ingin melaksanakan tanggung jawab sebagai *leader*.

8) Motivasi Kerja

Segala sesuatu yang dapat menimbulkan rasa semangat seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi kerja dapat diperoleh dari pujian, kompensasi secara material dan non material, kenaikan pangkat dan nama baik.

9) Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

10) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dapat dirasakan setelah menerima hasil kerja di atas standart kerja yang ditentukan.

c. Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat kinerja pegawai adalah dapat membantu memudahkan pelaksanaan sistem kerja yang direncanakan instansi. Dapat meningkatkan pendapatan instansi dan dapat memudahkan sasaran yang dituju oleh instansi serta dapat menjadikan instansi menjadi instansi yang mampu mengungguli kompetitornya khususnya dibidang sistem kerja. Menurut Hasibuan (2017), manfaat penilaian kinerja pegawai adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, stuktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat dicapai untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut.
- 8) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

- 11) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai yang dapat digunakan adalah kemampuan kinerja yang dimiliki pegawai, ketepatan waktu didalam penyelesaian pekerjaan, pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki orientasi yang terarah serta mampu memberikan inovasi-inovasi terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut Kasmir (2019), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu adalah, sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkat dimana proses atau hasil akhir dari penyelesaian suatu kegiatan yang dicapai mendekati titik kesempurnaan dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan untuk mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

- 3) Ketepatan Waktu (Jangka Waktu)

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi.

4) Kerja Sama

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama karyawan satu dengan yang lainnya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri pegawai terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan tepat waktu, suatu keinginan yang diungkapkan melalui prestasi kerja serta suatu dorongan dalam keinginan berimplementasi dan suatu ilmu yang dapat diwujudkan pada pelaksanaan kerja yang dikerjakan sehingga pencapaian prestasi kerja yang diinginkan menjadi terwujud dengan mudah. Menurut Mangkunegara (2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Siagian (2016) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang lebih ditentukan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu energi penggerak, pengarah, dan memperkuat tingkah laku.

Menanggapi uraian-uraian pendapat ahli yang telah dipaparkan diatas, Motivasi merupakan suatu keinginan yang datang dari dalam diri seseorang yang harus diwujudkan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga seseorang tersebut dapat meraih keinginannya secara maksimal.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi dalam bekerja adalah adanya keinginan untuk berprestasi, tingginya tuntutan perekonomian hidup serta adanya persaingan posisi jabatan antara sesama karyawan yang bekerja dalam instansi yang sama dan adanya bentuk tanggung jawab atas beban kerja yang wajib diselesaikan dengan tepat waktu. Menurut Mangkunegara (2020) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor tersebut dapat

dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan adalah, sebagai berikut :

- 1) Faktor intern, Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, yang merupakan kebutuhan setiap manusia untuk hidup dimuka bumi ini.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, bila kita perinci maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa, yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.
- 2) Faktor ekstern, faktor ini juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong pada karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi Yang Baik

Supervisi dalam suatu pekerjaan fungsinya adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan berfungsi sebagai pemberian reward berupa kesehatan terhadap seluruh karyawan yang bekerja didalam perusahaan

e) Status dan Tanggungjawab

Status dan kedudukan jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa

mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi dalam bekerja bagi pegawai adalah dapat meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya, dapat meningkatkan pendapatan yang diraihnya serta dapat memberikan kemajuan dalam karier yang ditujunya. Begitu juga manfaat motivasi kerja bagi pihak instansi adalah dapat meningkatkan sdm yang berkualitas dalam pelaksanaan kerja, dapat meningkatkan sistem kerja instansi, serta dapat meraih sasaran yang ditargetkan instansi baik secara jangka pendek maupun secara jangka panjang. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan manfaat motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti : Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, Meningkatkan produktifitas kerja pegawai, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya, Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja yang dapat digunakan adalah keinginan dalam mewujudkan sasaran yang dituju, fokus dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya, serta mampu menyesuaikan diri dalam suatu sistem kerja yang didasarkan peraturan yang kuat. Menurut Mangkunegara (2020) indikator yang dapat digunakan dari motivasi kerja adalah, sebagai berikut :

1) Kerja Keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Usaha Untuk Maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

3) Tingkat Cita Cita Yang Tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan

4) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan serta tanggungjawab.

5) Pemanfaatan Waktu

Yaitu Keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Koesmono (2016), kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Hamali (2016) mengatakan kepuasan kerja adalah setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pendapat berikutnya diungkapkan oleh Robbins (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja

adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakinin seharusnya diterima. Pendapat selanjutnya diberikan oleh Afandi (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga memberikan hasil yang di atas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dengan nilai yang lebih yang dapat memberikan keinginan seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang. Sehingga pegawai merasa mendapatkan kepuasan dalam hasil kerja yang telah ia kerjakan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah tingginya persaingan antar prestasi yang dimiliki para pegawai, tingkat kompensasi yang tinggi, pengembangan karier yang jelas dan lancar, adanya sistem pengawasan yang kuat dan dilengkapi adanya kedisiplinan kerja yang diterapkan sesuai dengan peraturan-peraturan kerja yang ditetapkan. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa ada 6 (enam) faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara instansi dengan para pegawai yang melaksanakan tugas yang harus dikerjakan.

2) Gaji

Adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diperoleh atas penyelesaian tugas atau pekerjaan yang dikerjakan sesuai waktu yang ditetapkan.

3) Promosi

Adalah suatu kegiatan yang memberitahukan kualitas kerja yang dimiliki seseorang guna mendapatkan peningkatan dalam posisi jabatan yang ingin dimiliki.

4) Pengawasan

Adalah suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan keputusan atau tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

5) Rekan kerja

Adalah sesama pegawai yang kemampuannya cukup dan saling mendukung dalam pekerjaan yang sedang dikerjakan secara bersama.

6) Keseluruhan

Adalah suatu kumpulan yang terdiri dari upah yang didapatkan, promosi yang dilakukan dengan kesesuaian, pembagian tugas/kerja

yang merata dan rekan kerja yang dapat berbagi atas berat atau ringannya pekerjaan yang dikerjakan, serta kondisi kerja yang dapat mendorong semangat pegawai dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2020) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat yang dapat dari kepuasan kerja adalah pengetahuan yang dimiliki semakin meningkat, peningkatan karier juga semakin meningkat, serta dapat dijadikan acuan dalam progres-progres kerja untuk berikutnya. Selain itu, manfaat dari kepuasan kerja dapat memberikan wawasan yang tinggi bagi setiap pegawai juga dapat meningkatkan sistem kerja instansi dalam melaksanakan program-program kerja yang direncanakan. Pendapat yang sama diungkapkan Mangkunegara (2020), mengatakan bahwa manfaat kepuasan kerja adalah meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

Menurut Sutrisno (2018), manfaat kepuasan bagi organisasi adalah suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan dari kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dapat diukur melalui sesuatu hasil dari sebuah kinerja yang dilakukan secara maksimal, bentuk balas jasa atas sesuatu yang telah dilakukan dengan cara sungguh-sungguh, sikap rasa puas atas prestasi yang didapatkan, dan sikap perbandingan hasil terhadap kinerja yang sudah lampau dan sikap dalam mencapai target untuk yang lebih tinggi. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah, sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

3) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4) Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dapat memenuhi peraturan-peraturan yang diciptakan instansi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas tanpa ada perlawanan dari dalam diri serta suatu bentuk kepatuhan diri dalam memenuhi peraturan yang diberikan pihak instansi terhadap seluruh pegawai yang bekerja. Disiplin kerja juga merupakan bentuk rasa tanggung jawab atas setiap penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut Rivai (2015), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Dermawan (2017), disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) juga

mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Pendapat selanjutnya juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan uraian pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari pegawai dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam instansi dimana pegawai bekerja. sehingga dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan tentu pelaksanaan program-program kerja dapat berjalan dengan tepat waktu.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja yang selalu terjadi pada setiap instansi, perusahaan maupun organisasi-organisasi adalah banyaknya permasalahan yang muncul secara tiba-tiba, kurang fahamnya karyawan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya, banyaknya permasalahan-permasalahan yang dilakukan karyawan yang berbuat sesuka hati dengan mangkir pada saat jam kerja dan melakukan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu, serta tingginya persaingan kerja antara perusahaan yang bergerak di bidang bisnis yang sama. Menurut Hasibuan (2017) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta memahami peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.
- 2) Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.
- 3) Adanya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan menaati segala peraturan yang berlaku, bila ia

merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jernih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

5) Adanya pengawasan pimpinan

Kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

7) Adanya pemberian motivasi kepada pegawai secara adil dan disiplin

8) Karakter gaya kepemimpinan yang dilakukan terhadap disiplin kerja perusahaan

Sikap yang dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan sistem kerja tertentu menjadi perihai utama dalam pelaksanaan kerja baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan.

Sikap yang dimiliki seorang pemimpin tersebut tentu harus dapat mendisiplinkan sistem yang dijalankan dalam pencapaian target perusahaan.

9) Penerapan pemeliharaan lingkungan kerja bagi seluruh karyawan

Lingkungan yang baik tentulah dapat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan secara mudah dan dapat merasakan aman dalam kondisi yang nyaman.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Adapun manfaat disiplin kerja bagi setiap karyawan yang dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan karier karyawan adalah dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, dapat memberdayakan sistem kerja yang diterapkan perusahaan kepadanya, dapat memberikan arah dan tujuan pelaksanaan kerja yang dituju. Selain itu, dapat menciptakan ketaatan diri karyawan baik secara internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Menurut Siagian (2016) tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain :

- 1) Menciptakan dan memperhatikan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 2) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
- 3) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi/perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang dapat digunakan adalah sikap yang patuh terhadap aturan kerja, kejujuran yang menjadi nilai tambah dalam implementasi pengetahuan, fokus terhadap apa yang dikerjakan dan selalu mengikuti arahan-arahan yang diberikan pihak instansi, perusahaan maupun organisasi pemerintahan serta suatu sasaran yang akan dituju dalam jangka waktu yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah, sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan

2) Balasa Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

5) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu tahap bagi peneliti dalam melakukan research dimana peneliti harus memperkaya teori dan ilmu dalam mengkaji sebuah penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dapat digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mujiani (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan).	Disiplin Kerja =X1 Kepuasan Kerja =X2 Motivasi Kerja=X3 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Berganda	Secara Parsial dan simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan).
2.	Oktaviana (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.	Motivasi =X1 Kepuasan Kerja =X2 Disiplin Kerja = X3 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.
3.	Qiyah (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.	Motivasi =X1 Kepuasan Kerja =X2 Disiplin Kerja =X3 Kinerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
4.	Agustian (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.	Motivasi =X1 Disiplin Kerja =X2 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Suparno (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subussalam.	Disiplin Kerja =X1 Motivasi Kerja=X2 Kinerja Aparatur Sipil Negara =Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kota Subussalam.
6.	Mustika (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN di Tinjau dari Perspektif Etos Kerja Islam.	Motivasi Kerja=X1 Disiplin Kerja =X2 Kinerja ASN = Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Tinjau dari Perspektif Etos Kerja Islam.
7	Rustam Aji (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo.	Motivasi =X1 Kepuasan =X2 Kinerja Pegawai=Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo.
8.	Rakasiwi (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamung Praja Kabupaten Karanganyer).	Motivasi =X1 Kepuasan =X2 Disiplin Kerja =X3 Kinerja Pegawai=Y	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamung Praja Kabupaten Karanganyer).

Sumber : Data dikumpulkan oleh peneliti 2024

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian dari variabel yang ditetapkan sebagai variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Rusiadi, *et al* (2016) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antara variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

Indikasi kerangka konseptual yang diperuntukan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti adalah, sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi adalah salah satu dorongan yang datangnya dari dalam diri setiap manusia untuk dapat diwujudkan dalam mencapai keinginannya. Motivasi yang diciptakan oleh instansi juga dapat menciptakan sistem kerja yang baik dan memiliki energik yang tinggi dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pendapat yang juga diungkapkan oleh Winardi (2016) mengatakan motivasi merupakan kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu. Dalam mencapai terwujudnya keinginan yang ia inginkan.

Hasil pemikiran yang dilakukan Suparno (2019) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen dan merupakan

fungsi yang tergolong paling erat hubungannya dengan manusia. Dapat dikatakan bahwa masalah motivasi merupakan masalah pengelolaan unsur manusia, mengingat peranan manusia sangat menentukan dalam proses produksi, maka motivasi merupakan suatu cara yang mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja merupakan bentuk hasil kerja yang telah dilakukan dengan berbagai proses sehingga memberikan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan. Kepuasan kerja juga bagian dari bentuk rasa yang disadari setelah menerima hasil kerja yang dilakukan melalui berbagai proses yang telah terwujud pada tujuan yang diinginkan. Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga memberikan hasil yang di atas kinerja yang dihasilkan.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Hasil pemikiran yang sama juga diberikan oleh Mujiani (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja merupakan sesuatu sikap yang dapat memenuhi peraturan-peraturan kerja yang telah diciptakan yang wajib dipatuhi sesuai keinginan pihak instansi. Disiplin kerja juga bagian dari kepatuhan diri pegawai dalam menjalankan sistem kerja yang diamanahkan instansi kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Rivai (2015), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma norma social yang berlaku.

Hasil pemikiran yang sama juga dilakukan Agustian (2019) mengatakan bahwa Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang

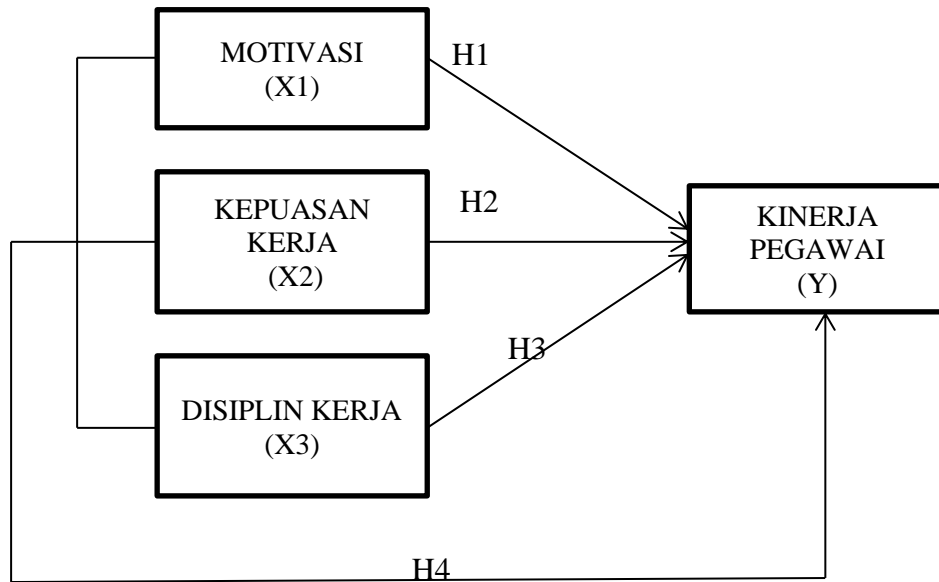
baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

4. Pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang mengarahkan setiap pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga memberikan hasil yang positif bagi yang pekerjakannya begitu juga dengan kepuasan kerja merupakan sikap yang diungkapkan dengan rasa puas atas keberhasilan suatu pekerjaan yang dilaksanakannya dengan tepat waktu dan berkualitas, hal ini didukung oleh adanya kedisiplinan yang diterapkan pada diri pegawai tersebut yang diajarkan oleh pihak instansi dimana ia bekerja. dari ketiga itu tentu dapat memberikan pengaruh yang besar bagi keberhasilan suatu kinerja yang diperoleh pegawai maupun pihak instansi.

Menurut Wibowo (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan pendapat berikutnya tentang kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Busro (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan dari hasil evaluasi berbagai karakteristik. Dan pendapat selanjutnya tentang disiplin kerja yang diungkap oleh Robbins dan Timothy (2015) mengatakan bahwa menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Keterangan :

X1 : Motivasi (*Independent Variable*)

X2 : Kepuasan Kerja (*Independent Variable*)

X3 : Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

Y : Kinerja Pegawai (*Dependent Variable*)

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara yang dilakukan pada, sebelum dilakukannya pengujian olah data terhadap responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian

telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan
- H2 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- H3 : Disiplin kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- H4 : Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan metode ini menggunakan data SPSS Versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan yang beralamatkan di Jl. Iskandar Muda No. 270, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari pengajuan judul sampai pada penetapan variabel yang diteliti terhadap lokasi penelitian pada bulan November 2023 sampai bulan Maret 2024. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun															
		Novem 2023			Des 2023			Jan 2024			Feb 2024		Mart 2024				
1.	Riset/ Pengajuan Judul	■															
2.	Penyusunan Proposal		■	■													
3.	Seminar Proposal			■													
4.	Perbaikan Proposal				■												
5.	Pengolahan Data					■											
6.	Penyusunan Skripsi						■	■									
7.	Bimbingan Skripsi								■	■	■						
8.	Seminar Hasil											■					
9.	Sidang Meja Hijau													■	■		

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah pegawai yang ada didalam instansi yang dapat dijadikan responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan Non-ASN berjumlah 182 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan yang beralamatkan di Jl. Iskandar Muda No. 270, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari jumlah populasi yang ada didalam instansi yang di jadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dengan penarikan sampel secara *random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% untuk mengambil sampel pada total keseluruhan pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan yakni, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan sampel (10%)

Adapun rumus lovin di atas maka dapat dihitung jumlah sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{182}{1 + 182(0,1)^2} = 64,539 = 65 \text{ (orang)}$$

n = 64,539 responden (dibulatkan menjadi 65 orang)

Berdasarkan uraian hitungan tersebut maka sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 65 pegawai. Dari jumlah pegawai tersebut terbagi menjadi beberapa bagian jabatan. Adapun pegawai yang dijadikan responden pada penelitian ini seluruh pegawai ASN dan Non-ASN yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Maka jumlah pegawai

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Sekretaris	1
2.	Sub Bagian Umum	1
3.	Sub Bagian Keuangan	1
4.	Sub Bagian Koordinator Lingkup Penyusunan Program	1
5.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1
	- Sub Koordinator Lingkup Identitas Penduduk	5
	- Sub Koordinator Lingkup Pindah Datang Penduduk	5
	- Sub Koordinator Lingkup Pendataan Penduduk	5
6.	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	1
	- Sub Koordinator Lingkup Kelahiran	5
	- Sub Koordinator Lingkup Perkawinan dan Perceraian	5
	- Sub Koordinator Lingkup Perubahan Status Anak, Kewarganegaraan dan Kematian	5
7.	Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan	1
	- Sub Koordinator Lingkup Kerjasama	4
	- Sub Koordinator Lingkup Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	4
	- Sub Koordinator Lingkup Inovasi Pelayanan	4
8.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	1
	- Sub Koordinator Lingkup Informasi Administrasi Kependudukan	5
	- Sub koordinator Lingkup Pengelolaan Dan Penyajian Data.	5
	- Sub Koordinator Lingkup Tata Kelola Dan Sumber Daya Manusia Teknologi Komunikasi Dan Informasi.	5
Total		65

Sumber : Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

D. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini peneliti melakukan pengambilan data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun uraian data primer dan data sekunder tersebut adalah, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung kepada responden tidak melalui perantara siapa pun. Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, berupa lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini penelitian mengumpulkan data-data dan melalui buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), yakni : Kinerja Pegawai (Y) dan 3 Variabel Bebas (*Independent Variabel*), yakni : Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun uraian definisi operasional yang dapat dijelaskan pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. (Kasmir, 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu (Jangka Waktu) 4. Kerja Sama (Kasmir, 2019)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2020)	1. Kerja keras 2. Usaha untuk maju 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Pemanfaatan waktu Mangkunegara (2020)	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga memberikan hasil yang di atas kinerja yang dihasilkan. Afandi (2018)	1. Pekerjaan 2. Promosi 3. Pengawasan 4. Rekan kerja Afandi (2018)	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin adalah fungsi operatif dari sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2017)	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Waskat 5. Sanksi (Hasibuan, 2017)	Likert

Sumber : Data yang dikumpulkan peneliti 2024

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud mengamati dan memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara atau *Interview* dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang valid secara langsung kepada beberapa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan guna mendukung data dilakukannya pada penelitian ini. Untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah suatu angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun kuesioner/angket tersebut diberikan kepada responden yaitu seluruh

pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Dimana pegawai akan memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dari setiap pertanyaan.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala pengukuran tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Iman Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang

digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (0,361) atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* atau r hitung.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Uji *Probability (p-plot)* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel *residual* berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *Independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan :

1) **Grafik *Scatter Plot***

- a) Apabila ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) **Uji *Glejser***

Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel *independent*. Jika variabel *independent* signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent*, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Variabel *independent* yang signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent* nilai *absolute Ut (AbsUt)*. Hal ini menunjukkan angka $<0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variabel *independent* terhadap nilai *absolute* $> 0,5$.

3. **Regresi Linier Berganda**

a. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara

dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis dalam regresi ini dapat dilihat pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel *Dependent* (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi berganda (*Multiple Regresssion*)

X_1 : Variabel *Independent* (Motivasi)

X_2 : Variabel *Independent* (Kepuasan Kerja)

X_3 : Variabel *Independent* (Disiplin Kerja)

ϵ : *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*.

Uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kota Medan. Tugas utamanya adalah melaksanakan Catatan Sipil. Pencatatan Sipil sendiri merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, Status anak dan kematian. Sebagai hasil absorpsi dari masa pemerintahan kolonial Belanda, pada awalnya pelaksanaan catatan sipil oleh pemerintah Indonesia bersifat pluralis. Artinya catatan sipil dilaksanakan dengan penggolongan-penggolongan warga Negara Indonesia berdasarkan pasal 131 dan 163 *Indische Satatregeling* dengan ketentuan: 1). Untuk orang Eropa digunakan *Reglament* pencatatan sipil Eropa Staatblad 1849. 2). Untuk perkawinan campuran ditetapkan penetapan Raja tanggal 29 Desember 1896 No.158. 3). Untuk Tionghoa digunakan Statblad 1917. 4). Untuk orang Indonesia digunakan Staatblad 1920, dan bagi orang Indonesia Kristiani, Jawa, Madura, Ambon, Staatblad digunakan 1933. 5). KUH perdata pembagian ini berubah sejak tanggal 27 sedember 1966, Universitas Sumatera Utara berdasarakan Instruksi Presidium Kabinet No.31uIN1221966 yang mengatur bahwa warga Negara dibedakan atas Warga Negara Indonesia WNI dan Warga Negara Asing WNA

Sejalan dengan perkembangan tugas Kantor Catatan Sipil, terjadi pula perkembangan hukum individu. Diantaranya berkaitan dengan pelaksanaan perkawinan sesuai dengan UU No.1 Tahun 1974 tentang perkawinan yang kemudian dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah No . 9 Tahun 1975. Sementara itu, berkaitan dengan peraturan dan peningkatan Pembina penyelenggaraan catatan sipil lahirlah Kepres No.121983 dan Keputusan Mandagri No.541983 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Catatan Sipil Kabupaten Kotamadya. Tugas lain yang dijalankan oleh Kantor Catatan Sipil berikutnya adalah administrasi kependudukan yang dilaksanakan berdasarkan :

- 1). Keputusan Presiden No. 52 Tahun 1977 tentang pendaftaran penduduk.
- 2). Keputusan Menteri Dalam Negeri No.2A1995 tentang Prosedur dan Tata Cara Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk;
- 3). Keputusan Menteri Dalam Negeri No.1501998 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk;
- 4). Peraturan Daerah No.11998 tentang Penyelenggaraan Penduduk dalam Rangka Kotamadya Tingga II Medan;
- 5). Keputusan Walikota Medan No.4741273SK1998 tentang Peraturan Pelaksanaan Universitas Sumatera Utara
- 6). Menyusul Undang-undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan diubah dengan Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Perintahan Daerah. Maka berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No.4 Tahun 2001, Keputusan Walikota Medan No.24 Tahun 2001, Kantor Catatan Sipil mengalami perubahan dan perluasan tugas menjadi Dinas Kependudukan. Dengan demikian, disamping masih melaksankan tugas-tugas pencatatan Sipil, Dinas Kependudukan juga melaksanakan tugas-tugas kependudukan lainnya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan No.03 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi di Lingkungan Pemerintahan Kota Medan Dinas Kependudukan Kota Medan Berubah Menjadi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan . B. Struktur Organisasi Sebagaimana diatur dalam Keputusan Walikota Medan No.03 Tahun 2009, Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan merupakan unsur penunjang Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

2. Visi Dan Misi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Adapun visi dari Kantor Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah “Terwujudnya Masyarakat Kota Medan Yang Maju, Berkah Dan Kondusif “. Sedangkan Misi yang dapat diwujudkan dan dilaksanakan dari Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah, sebagai berikut :

a. Medan Berkah

Mewujudkan kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat

b. Medan Maju

Memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern dan terjangkau oleh semua.

c. Medan Bersih

Menjadikan kota yang dapat menjadi contoh bagi kota-kota kabupaten lainnya yang ada di Sumatera Utara serta dapat memberikan manfaat kebersihan guna menjaga kesehatan masyarakat seluruhnya.

d. Medan Membangun

Menciptakan keaktifan dalam kepentingan perekonomian seluruh bagian kehidupan di daerah kota Medan.

e. Medan Kondusif

Menjadikan Kota Medan Yang sejuk, nyaman jauh dari keributan dan bermanfaat bagi wisata yang datang untuk menikmati suasana Kota Medan sekitarnya.

f. Medan Inovatif

Memberikan peluang-peluang untuk berkeaktifan dalam bisnis maupun dalam meningkatkan hubungan antar bermasyarakat melalui keterampilan pribadi.

g. Medan Beridentitas

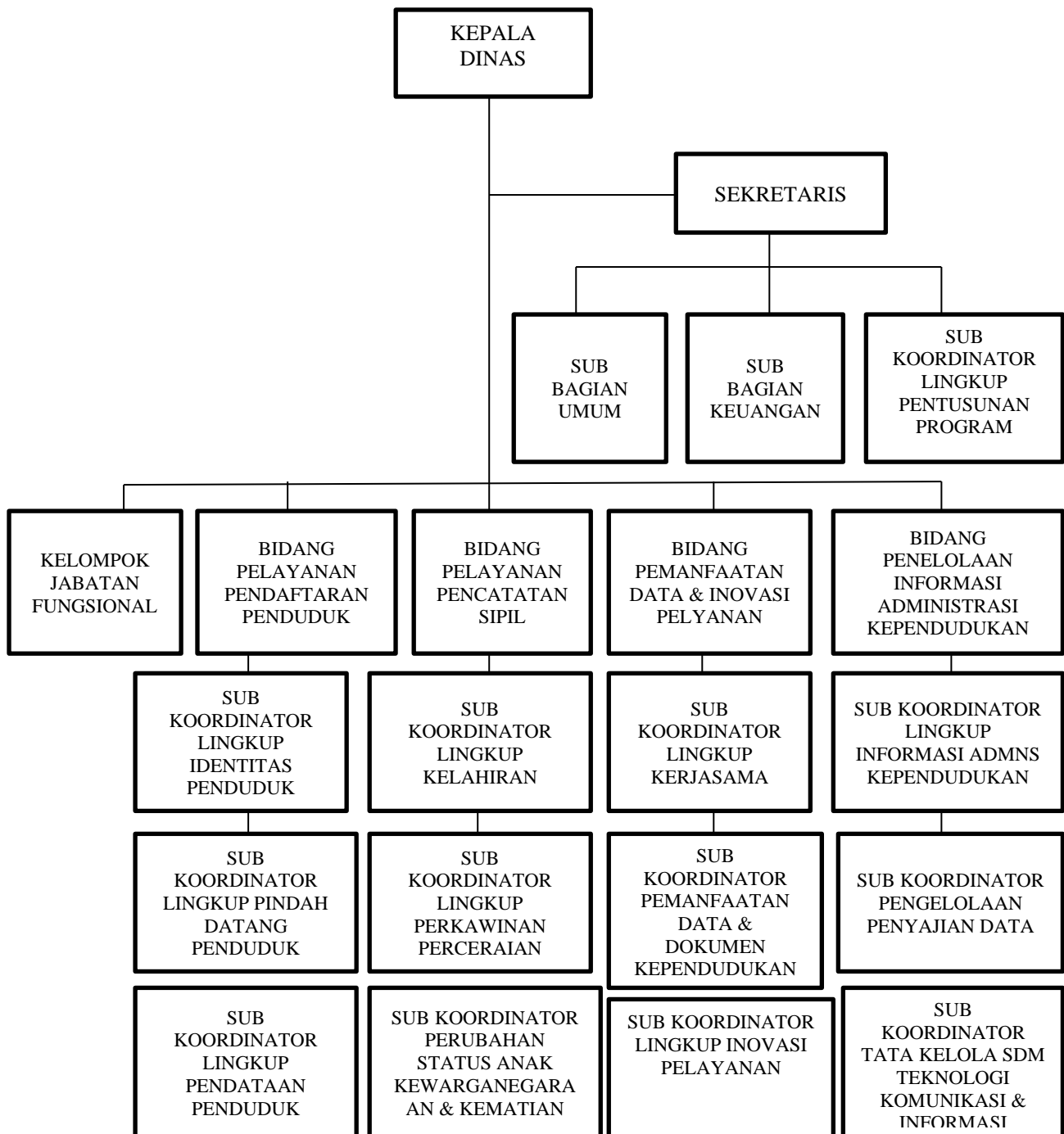
Setiap warga Kota Medan wajib memiliki identitas yang jelas.

3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan

Struktur organisasi merupakan bentuk rentang pengendalian masing-masing pembagian tugas yang dipertanggung jawabkan oleh setiap pemangku jabatan guna menjamin kelancaran kerja di dalam instansi. Adapun struktur organisasi

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan 2024

Adapun uraian-uraian tugas yang harus dilaksanakan setiap pemangku jabatan yang telah didelegasikan pihak Instansi Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah, sebagai berikut :

a. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Dinas di bidang ketatausahaan yang meliputi pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumah tanggaan dan urusan lainnya.

b. Sub Bagian Umum

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup administrasi umum. Dalam melaksanakan tugas, kepala sub bagian umum menyelenggarakan fungsi antara lain : perencanaan program, penyusunan bahan kebijakan, pembagian tugas, pembimbingan dan penghargaan, penilaian, pemerosesan/penekanan kedisiplinan, penyusunan bahan pengkoordinasian standar kompetensi jabatan.

c. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup pengelolaan administrasi keuangan.

d. Sub Bagian Penyusunan Program

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup penyusunan program dan pelaporan.

e. Bidang Pelayanan Pendaftaran penduduk

Bidang pelayanan pendaftaran penduduk dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang pelayanan pendaftaran penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dibidang pelayanan dan pendaftaran penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) dan orang asing.

f. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Bidang pelayanan pencatatan sipil dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang pelayanan pencatatan sipil mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepala dinas lingkup pencatatan sipi.

g. Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan

Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dibidang data dan inovasi pelayanan.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dilakukan pada penelitian ini sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 65 pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	15	23.1%
2.	26-35 Tahun	25	38.5%
3.	36-45 Tahun	18	27.7%
4.	>45 Tahun	7	10.7%
Total		65	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 65 pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden bervariasi yang berkisar antara 20-25 Tahun berjumlah 15 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 23.1%, usia antara 26-35 Tahun berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 38.5%, usia antara 36-45 Tahun berjumlah 18 orang responden dengan

jumlah persentase sebesar 27.7%, usia >45 Tahun berjumlah 7 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 10.7%. Berdasarkan uraian dari usia yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa usia pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang bekerja lebih mendominasi adalah usia 26-35 Tahun dengan jumlah persentase sebesar 38.5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan lebih membutuhkan tenaga kerja yang berusia produktif dan aktif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	38	58.5%
2.	Perempuan	27	41.5%
Total		65	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 65 pegawai yang menjadi responden pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang mendominasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebanyak 58.5% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 27 orang saja dengan jumlah persentase sebanyak 41.5%. Hal tersebut disebabkan jenis pekerjaan yang tersedia pada

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	10	15.4%
2.	Diploma (D3)	17	26.1%
3.	Strata-1 (Sarjana)	25	38.5%
4.	Strata-2 (Pasca Sarjana)	13	20%
Total		65	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa dari 65 pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini pegawai yang memiliki pendidikan SMU/SMK berjumlah 10 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 15.4%, pegawai yang memiliki pendidikan Diploma (D3) berjumlah 17 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 26.1%, dan pegawai yang memiliki pendidikan Strata-1 (sarjana) berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 38.5% selanjutnya pegawai yang memiliki pendidikan Strata-2 (Pasca sarjana) berjumlah 13 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 20%. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang mendominasi adalah pendidikan Strata-1 (sarjana) yang berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 38.5% yang disebabkan bahwa Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan lebih

mengutamakan pendidikan Strata-1 (sarjana) guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang diberikan pihak instansi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 Tahun	23	35.4%
2.	1-5 Tahun	27	41.5%
3.	>5 Tahun	15	23.1%
Total		65	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang lama bekerja terdiri dari 1 Tahun berjumlah 23 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 35.4%, dan pegawai yang lama bekerja 1-5 Tahun berjumlah 27 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 41.5% selanjutnya pegawai yang lama bekerja >5 Tahun berjumlah 15 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 23.1%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai lama bekerja yang mendominasi adalah 1-5 Tahun berjumlah 27 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 41.5%. Dimana, hal tersebut terlihat banyaknya pegawai yang sudah lama bekerja adalah suatu bentuk pengabdian diri kepada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

5. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskripsi digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. Berikut ini merupakan data statistik dari seluruh data variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA_PEGAWAI	65	29	40	36.00	2.681
MOTIVASI	65	34	50	44.98	3.659
KEPUASAN_KERJA	65	29	40	36.15	2.641
DISIPLIN_KERJA	65	36	50	45.11	3.406
Valid N (listwise)	65				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, hasil pengujian deskripsi statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diuraikan, sebagai berikut :

- a. Variabel kinerja pegawai dengan jumlah sampel 65 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 36.00 dengan nilai minimum sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 2.681.
- b. Variabel motivasi dengan jumlah sampel 65 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 44.98 dengan nilai minimum sebesar 34 dan nilai maksimum sebesar 50 serta nilai standart deviasi sebesar 3.659.
- c. Variabel kepuasan kerja dengan jumlah sampel 65 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 36.15 dengan nilai minimum sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 2.641.
- d. Variabel disiplin kerja dengan jumlah sampel 65 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 45.11 dengan nilai minimum sebesar 36 dan nilai maksimum sebesar 50 serta nilai standart deviasi sebesar 3.406.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target instansi tempat Anda bekerja.

Tabel 4.6 Pernyataan Y.1

KINERJA_PEGAWAI_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	49.2	49.2	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, bahwa kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target Instansi tempat Anda bekerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan setiap pegawai yang bekerja harus mengikuti ketentuan yang ditetapkan Instansi pemerintahan.

- 2) Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dapat memberikan penghargaan bagi instansi.

Tabel 4.7 Pernyataan Y.2

KINERJA_PEGAWAI_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	50.8	50.8	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, bahwa kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dapat memberikan penghargaan bagi Instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.8%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan pegawai bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang dihasilkan dengan adanya dorongan penghargaan diberikan pihak Instansi.

- 3) Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan oleh instansi.

Tabel 4.8 Pernyataan Y.3

KINERJA_PEGAWAI_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	29	44.6	44.6	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, bahwa kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.6%, dan responden yang

memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang diterima pegawai sangat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Instansi.

- 4) Pegawai sudah cukup terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

Tabel 4.9 Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	26	40.0	40.0	43.1
	Sangat Setuju	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, bahwa pegawai sudah cukup terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase sebesar 56.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan selain pegawai memiliki pendidikan sarjana pegawai memiliki kompetensi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya masing-masing.

- 5) Ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja di instansi sudah sangat baik.

Tabel 4.10 Pernyataan Y.5

		KINERJA_PEGAWAI_5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	28	43.1	43.1	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2014

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, bahwa ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja di Instansi sudah sangat baik, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan kehadiran pegawai dengan tepat waktu sangat menunjang keberhasilan Instansi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam pemerintahan.

- 6) Tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu.

Tabel 4.11 Pernyataan Y.6

		KINERJA_PEGAWAI_6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	30	46.2	46.2	52.3
	Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang

dengan jumlah persentase sebesar 46.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 6.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan tingginya jumlah pekerjaan yang dikerjakan sudah menjadi tanggung jawab setiap pegawai pada Instansi.

- 7) Kerja Sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya.

Tabel 4.12 Pernyataan Y.7

KINERJA_PEGAWAI_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	33	50.8	50.8	53.8
	Sangat Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, bahwa kerja sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.8%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan dengan adanya kerjasama antar pegawai maka pekerjaan yang berat pun tentu dapat dikerjakan dengan mudah.

- 8) Kemampuan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain.

Tabel 4.13 Pernyataan Y.8

KINERJA PEGAWAI 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	44.6	44.6	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, bahwa kemampuan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan jika pegawai bekerja saling membantu satu sama lain tentu target Instansi dapat tercapai dengan tepat waktu.

b. Variabel Motivasi (X_1)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel motivasi (X_1) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Dengan banyaknya tugas-tugas yang diberikan pihak instansi namun pegawai tetap mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu.

Tabel 4.14 Pernyataan X1.1

MOTIVASI_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	30	46.2	46.2	47.7
	Sangat Setuju	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, bahwa dengan banyaknya tugas-tugas yang diberikan pihak instansi namun pegawai tetap mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan tanpa adanya arahan yang diberikan atau pemberian berupa reward pegawai tetap bekerja keras dengan semangat yang tinggi.

- 2) Pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan instansi sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.15 Pernyataan X1.2

MOTIVASI_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	23	35.4	35.4	40.0
	Sangat Setuju	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, bahwa pegawai mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan instansi sesuai dengan target kerja yang ditetapkan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 60%, responden yang memilih setuju sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.4%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan kerja keras yang dilakukan pegawai bertujuan pencapaian target yang ditetapkan.

- 3) Setiap pegawai mampu untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang ada pada instansi.

Tabel 4.16 Pernyataan X1.3

MOTIVASI 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	31	47.7	47.7	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, bahwa setiap pegawai mampu untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang ada pada instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang

lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pegawai memiliki kemampuan untuk mengikuti sistem kerja pihak instansi.

- 4) Dengan keinginan yang tinggi dalam bekerja pegawai mampu meraih prestasi kerja.

Tabel 4.17 Pernyataan X1.4

MOTIVASI_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	28	43.1	43.1	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, bahwa dengan keinginan yang tinggi dalam bekerja pegawai mampu meraih prestasi kerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pegawai memiliki keinginan yang kuat dalam meraih prestasi yang tinggi.

- 5) Dengan dorongan yang ada dalam diri Anda membuat Anda mampu untuk meraih cita-cita yang tinggi.

Tabel 4.18 Pernyataan X1.5

MOTIVASI_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	28	43.1	43.1	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, bahwa dengan dorongan yang ada dalam diri Anda membuat Anda mampu untuk meraih cita-cita yang tinggi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 6.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan motivasi yang dimiliki pegawai sangat penting dalam pelaksanaan kerja.

- 6) Dengan banyaknya tantangan di dalam pelaksanaan kerja tidak menyurutkan kemampuan Anda untuk meraih cita-cita.

Tabel 4.19 Pernyataan X1.6

MOTIVASI_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	30	46.2	46.2	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, bahwa dengan banyaknya tantangan di dalam pelaksanaan kerja tidak menyurutkan kemampuan Anda untuk meraih cita-cita, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang

disebabkan tingginya keinginan dari dalam diri pegawai membuat besarnya tantangan mampu dihadapi dengan baik.

- 7) Pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak instansi.

Tabel 4.20 Pernyataan X1.7

MOTIVASI_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	36	55.4	55.4	56.9
	Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, bahwa pelaksanaan kerja dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan setiap pelaksanaan harus tertuju kepada sasaran.

- 8) Hasil pelaksanaan kerja yang diberikan karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan instansi.

Tabel 4.21 Pernyataan X1.8

MOTIVASI_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Setuju	26	40.0	40.0	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, bahwa hasil pelaksanaan kerja yang diberikan karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 6.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pegawai bekerja dengan fokus terhadap pencapaian target instansi.

- 9) Dengan waktu yang ditentukan pihak instansi Anda dapat menyelesaikan semua beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.22 Pernyataan X1.9

MOTIVASI_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	25	38.5	38.5	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, bahwa dengan waktu yang ditentukan pihak perusahaan Anda dapat menyelesaikan semua beban kerja yang diberikan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 58.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.5%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan

pegawai bekerja dengan fokus dan tepat waktu tentu meningkatkan sistem kerja instansi.

- 10) Dengan bekerja setiap hari Anda mampu membagi waktu untuk mengikuti program-program pelatihan yang diadakan pihak instansi.

Tabel 4.23 Pernyataan X1.10

MOTIVASI_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	25	38.5	38.5	40.0
	Sangat Setuju	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, bahwa dengan bekerja setiap hari Anda mampu membagi waktu untuk mengikuti program-program pelatihan yang diadakan pihak perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 60%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.5%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pegawai yang cerdas tentu mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan mengikuti pelatihan yang diberikan instansi dengan baik.

c. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel kepuasan kerja (X_2) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Pegawai senang dengan pekerjaannya karena sesuai dengan pendidikannya.

Tabel 4.24 Pernyataan X2.1

KEPUASAN_KERJA_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	44.6	44.6	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, bahwa pegawai senang dengan pekerjaannya karena sesuai dengan pendidikannya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pemberian tugas yang dilakukan pihak instansi berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki setiap pegawai.

- 2) Pegawai senang dengan pekerjaan yang diberikan instansi pada saat ini karena sesuai dengan kemampuannya.

Tabel 4.25 Pernyataan X2.2

KEPUASAN_KERJA_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	26	40.0	40.0	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, bahwa pegawai senang dengan pekerjaan yang diberikan instansi pada saat ini karena sesuai dengan kemampuannya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 58.5%, responden yang

memilih setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 40% dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pekerjaan yang kerjakan pegawai tentu harus sesuai arahan dan kemampuan masing-masing pegawai untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi.

- 3) Promosi jabatan tersedia dengan baik bagi seluruh pegawai.

Tabel 4.26 Pernyataan X2.3

KEPUASAN_KERJA_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	25	38.5	38.5	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, bahwa promosi jabatan tersedia dengan baik bagi seluruh pegawai, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 58.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.5% dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 oarng dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan adanya promosi jabatan dilakukan instansi berdasarkan prestasi kerja dan kepatuhan pegawai dalam menjalankan perintah kerja dengan baik dan memberikan hasil yang di atas standar kerja.

- 4) Pegawai merasa promosi jabatan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pihak Instansi.

Tabel 4.27 Pernyataan X2.4

KEPUASAN_KERJA_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	29	44.6	44.6	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, bahwa pegawai merasa promosi jabatan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pihak instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.6% dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pemberian jabatan kepada pegawai dilakukan pihak instansi berdasarkan kompetensi dan keberhasilan serta kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cara menanggapi permasalahan yang datang secara tiba-tiba mampu diselesaikan dengan tenang.

- 5) Setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus melalui pengawasan pihak Instansi.

Tabel 4.28 Pernyataan X2.5

KEPUASAN_KERJA_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	34	52.3	52.3	56.9
	Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, bahwa setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus melalui pengawasan pihak instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3% dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan seluruh jenis pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakan wajib diketahui pihak instansi.

- 6) Pekerjaan yang dilaksanakan melalui adanya pengawasan memberikan hasil yang maksimal.

Tabel 4.29 Pernyataan X2.6

KEPUASAN KERJA_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	29	44.6	44.6	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, bahwa pekerjaan yang dilaksanakan melalui adanya pengawasan memberikan hasil yang maksimal, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.6% dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan

jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan adanya pengawasan yang dilakukan instansi secara langsung.

- 7) Pegawai yang mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya tentu dapat memudahkan penyelesaian besarnya beban pekerjaan.

Tabel 4.30 Pernyataan X2.7

KEPUASAN KERJA 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	30	46.2	46.2	47.7
	Sangat Setuju	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, bahwa pegawai yang mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya tentu dapat memudahkan penyelesaian besarnya beban pekerjaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.2% dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pekerjaan yang dikerjakan dengan adanya kerjasama antar pegawai tentu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah bagian dari arahan pihak instansi kepada seluruh pegawai.

- 8) Pegawai yang suka membantu pegawai lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit bagian dari rekan kerja yang diterapkan Instansi.

Tabel 4.31 Pernyataan X2.8

KEPUASAN_KERJA_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	46.2	46.2	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, bahwa pegawai yang suka membantu pegawai lain dalam menghadapi pekerjaan yang sulit bagian dari rekan kerja yang diterapkan instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan sikap bekerja sama dan saling membantu serta saling menghormati adalah suatu arahan yang selalu diberikan dan diterapkan instansi dalam pelaksanaan kerja guna pencapaian target kerja yang ingin dituju.

d. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel disiplin kerja (X₃) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Anda bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi tempat Anda bekerja.

Tabel 4.32 Pernyataan X3.1

DISIPLIN_KERJA_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	32	49.2	49.2	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, bahwa Anda bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi tempat anda bekerja, responden

yang memilih sangat setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju dan setuju yang disebabkan setiap pegawai wajib mematuhi peraturan dalam pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Pelaksanaan kerja yang Anda kerjakan sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja.

Tabel 4.33 Pernyataan X3.2

		DISIPLIN KERJA_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	28	43.1	43.1	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, bahwa pelaksanaan kerja yang Anda kerjakan sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pekerjaan yang diberikan pihak instansi sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai untuk menghindari terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan.

- 3) Anda menerima balas jasa sesuai dengan aturan instansi.

Tabel 4.34 Pernyataan X3.3

DISIPLIN_KERJA_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	28	43.1	43.1	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, bahwa Anda menerima balas jasa sesuai dengan aturan instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan balas jasa yang diterima setiap pegawai sesuai dengan ketentuan pihak instansi melalui posisi jabatan, golongan dan tunjangan.

- 4) Pendapatan yang diterima pegawai sesuai dengan golongan dan jabatan yang diberikan instansi.

Tabel 4.35 Pernyataan X3.4

DISIPLIN_KERJA_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	26	40.0	40.0	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, bahwa pendapatan yang diterima pegawai sesuai dengan golongan dan jabatan yang diberikan instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan

jumlah persentase sebesar 55.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 40.0%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan besar kecilnya gaji yang diberikan instansi sesuai dengan golongan dan jabatan pegawai.

- 5) Jam istirahat yang disediakan oleh instansi sangat sedikit.

Tabel 4.36 Pernyataan X3.5

DISIPLIN_KERJA_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	27	41.5	41.5	43.1
	Sangat Setuju	37	56.9	56.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, bahwa jam istirahat yang disediakan oleh instansi sangat sedikit, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase sebesar 56.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.5%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan bahwa jumlah pekerjaan yang ingin diselesaikan sangat banyak dibandingkan waktu yang tersedia, hal ini karena pihak instansi memiliki target yang ingin dicapai guna memberikan laporan kerja dengan tepat waktu kepada pihak pemerintahan.

- 6) Pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja terdapat adanya timbang tindih.

Tabel 4.37 Pernyataan X3.6

DISIPLIN_KERJA_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Setuju	29	44.6	44.6	49.2
	Sangat Setuju	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, bahwa pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja terdapat adanya timbang tindih, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pemimpin yang kurang memperhatikan bawahan tentu memiliki sikap kurang adil terhadap bawahan yang diberikan tugas.

- 7) Pimpinan Anda melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan.

Tabel 4.38 Pernyataan X3.7

DISIPLIN_KERJA_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	32	49.2	49.2	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, bahwa pimpinan Anda melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%,

responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 49.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 1.5%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju dan setuju yang disebabkan untuk menghindari terjadinya laporan kerja yang tidak sesuai maka pihak instansi wajib melakukan evaluasi pada hasil setiap pekerjaan yang dilaporkan.

- 8) Seluruh peraturan yang sudah ditetapkan wajib dipatuhi setiap pegawai.

Tabel 4.39 Pernyataan X3.8

DISIPLIN_KERJA_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	28	43.1	43.1	46.2
	Sangat Setuju	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, bahwa seluruh peraturan yang sudah ditetapkan wajib dipatuhi setiap pegawai, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan besar atau kecilnya bentuk peraturan yang ditetapkan instansi wajib dipatuhi seluruh pegawai.

- 9) Pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran sanksi.

Tabel 4.40 Pernyataan X3.9

DISIPLIN KERJA_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	25	38.5	38.5	41.5
	Sangat Setuju	38	58.5	58.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, bahwa pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran sanksi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 58.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.5%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 3.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan setiap adanya penyalahgunaan wewenang atau tugas bagian dari pelanggaran yang harus diberikan hukuman pihak instansi.

- 10) Bentuk hukuman yang diberikan oleh pihak instansi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Tabel 4.41 Pernyataan X3.10

DISIPLIN KERJA_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	47.7	47.7	47.7
	Sangat Setuju	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, bahwa bentuk hukuman yang diberikan oleh pihak instansi sesuai dengan tingkat kesalahan yang

dilakukan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan di dalam pemerintahan peraturan yang ditetapkan berlaku pada setiap pegawai.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom r hitung dan kolom r tabel di bawah ini.

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	(df=N-2= 65-2=63) r tabel = 0.2058	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Q-1	0.416	0.2058	Valid
	Q-2	0.613	0.2058	Valid
	Q-3	0.688	0.2058	Valid
	Q-4	0.675	0.2058	Valid
	Q-5	0.635	0.2058	Valid
	Q-6	0.736	0.2058	Valid
	Q-7	0.658	0.2058	Valid
	Q-8	0.524	0.2058	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df = N - 2$) $65 - 2 = 63$ maka nilai r tabel adalah 0.2058. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	(df=N-2= 65-2=63) r tabel = 0.2058	Keterangan
Motivasi (X ₁)	Q-1	0.524	0.2058	Valid
	Q-2	0.666	0.2058	Valid
	Q-3	0.684	0.2058	Valid
	Q-4	0.626	0.2058	Valid
	Q-5	0.693	0.2058	Valid
	Q-6	0.621	0.2058	Valid
	Q-7	0.530	0.2058	Valid
	Q-8	0.795	0.2058	Valid
	Q-9	0.736	0.2058	Valid
	Q-10	0.572	0.2058	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.43 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel motivasi (X_1) dari 10 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df= N-2$) $65 - 2 = 63$ maka nilai r tabel adalah 0.2058. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluuh pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	($df=N-2= 65-2=63$) r tabel = 0.2058	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_2)	Q-1	0.478	0.2058	Valid
	Q-2	0.629	0.2058	Valid
	Q-3	0.649	0.2058	Valid
	Q-4	0.652	0.2058	Valid
	Q-5	0.718	0.2058	Valid
	Q-6	0.574	0.2058	Valid
	Q-7	0.642	0.2058	Valid
	Q-8	0.584	0.2058	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.44 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel kepuasan kerja (X_2) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df= N-2$) $65 - 2 = 63$ maka nilai r tabel adalah 0.2058. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluuh pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

d. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Tabel 4.45 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	(df=N-2= 65-2=63) r tabel = 0.2058	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₃)	Q-1	0.591	0.2058	Valid
	Q-2	0.588	0.2058	Valid
	Q-3	0.640	0.2058	Valid
	Q-4	0.618	0.2058	Valid
	Q-5	0.545	0.2058	Valid
	Q-6	0.653	0.2058	Valid
	Q-7	0.608	0.2058	Valid
	Q-8	0.648	0.2058	Valid
	Q-9	0.714	0.2058	Valid
	Q-10	0.577	0.2058	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel disiplin kerja (X₃) dari 10 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom (df= N-2) 65 – 2 = 63 maka nilai r tabel adalah 0.2058. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,70$.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.46 di bawah ini.

Tabel 4.46 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.773	0.70	8	Reliabel
Motivasi (X1)	0.846	0.70	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.768	0.70	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.821	0.70	10	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, dapat dilihat hasil uji olah data yang dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

C. Uji Asumsi Klasik

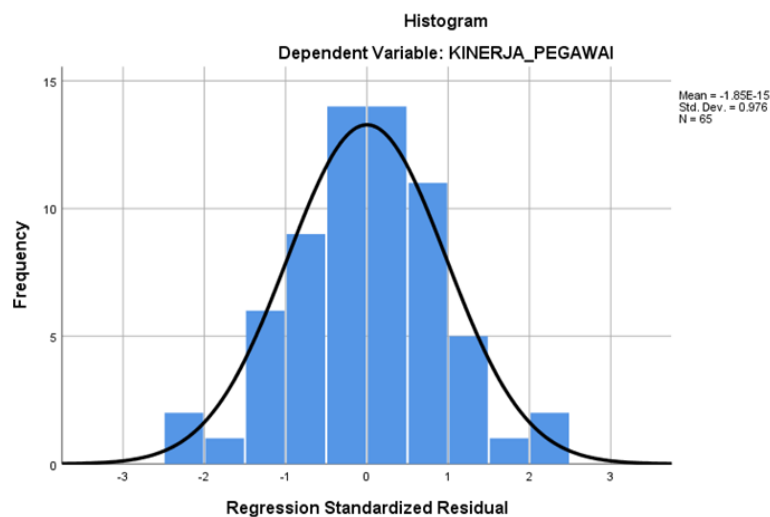
Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

a. Uji Histogram

Data yang dilakukan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seiring atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kekiri. Adapun hasil uji histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini.



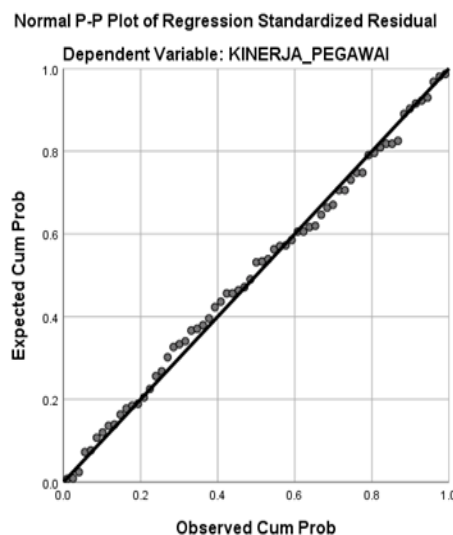
Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik pada garis yang berbentuk lonceng, terlihat tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Dimana, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Hasil uji olah data yang dilakukan pada uji *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.2 di bawah ini.



Grafik 4.2 Hasil Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji *Kolmogroff-Smirnov* (K-S)

Hasil yang dilakukan dari uji *Kolmogroff-Smirnov* dalam penelitian ini berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan sebagai

pengambilan keputusan. Dimana, jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Hasil yang telah dilakukan pada uji *Kolmogrof-Smirnov* ini dapat dilihat pada Tabel 4.47 di bawah ini.

Tabel 4.47 Hasil Uji *Kolmogrof-Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97302431
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti 2014

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data yang telah dilakukan dari uji normalitas *Kolmogrof-Smirnov* menunjukkan hasil dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui pengujian model regresi apakah dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Pengujian ini dapat dilihat pada nilai *Tolerance* $> 0,10$

atau nilai VIF < 10. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.48 di bawah ini.

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.615	1.769		.913	.365		
MOTIVASI	.216	.091	.295	2.367	.021	.139	7.194
KEPUASAN_KERJA	.342	.090	.337	3.802	.000	.274	3.644
DISIPLIN_KERJA	.272	.096	.346	2.833	.006	.145	6.906

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2024

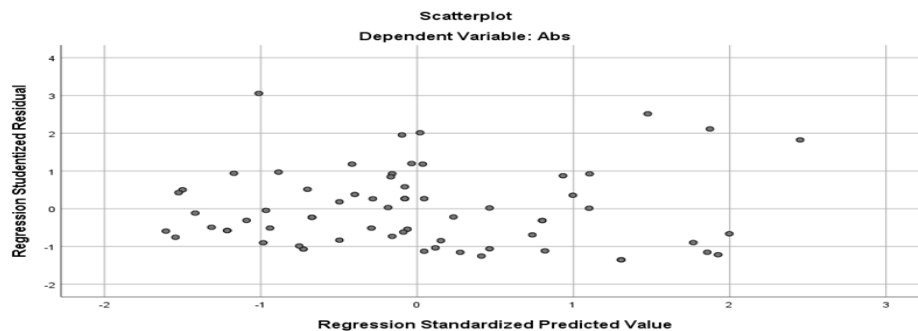
Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil uji multikolinearitas telah menunjukkan nilai Tolerance variabel motivasi (X1) = 0.139, kepuasan kerja (X2) = 0.274, disiplin kerja (X3) = 0.145 lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas motivasi (X1) = 7.194, kepuasan kerja (X2) = 3.644, disiplin kerja (X3) = 6.906 lebih kecil dari nilai 10. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada suatu pengamatan lain. Apabila variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara yang dilakukan untuk mengetahui heteroskedastisitas ada atau tidak dalam penelitian ini adalah :

a. Gambar Scatter Plot

Adapun uji heterokedastisitas yang digunakan pada penelitian ini dengan cara metode *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4.2 Hasil Uji Scatter Plot

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi titik 0. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas selanjutnya digunakan dengan metode *glejser* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.49 di bawah ini.

Tabel 4.49 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	1.083		1.952	.056
	MOTIVASI	.024	.056	.147	.437	.664
	KEPUASAN_KERJA	.013	.055	.055	.231	.818
	DISIPLIN_KERJA	-.065	.059	-.363	-1.100	.276

a. Dependent Variable: Abs

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi (X1) sebesar $0.664 > 0.05$, dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $0.818 > 0.05$ dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X3) sebesar $0.276 > 0.05$. Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.50 di bawah ini.

Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.615	1.769		.913	.365
	MOTIVASI	.216	.091	.295	2.367	.021
	KEPUASAN_KERJA	.342	.090	.337	3.802	.000
	DISIPLIN_KERJA	.272	.096	.346	2.833	.006

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, dapat dilihat hasil pengujian dari uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai terdapat pada kolom *Unstandardized coefficients* pada kolom B menunjukkan terdapat persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut :

$$Y = 1.615 + 0.216 X_1 + 0.342 X_2 + 0.272 X_3 + \epsilon$$

Adapun Persamaan regresi linier berganda di atas dapat di uraikan secara jelas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai konstanta (a) sebesar 1.615 yang berarti jika tidak ada variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3), maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 1.615 satuan.
- b. Apabila nilai variabel motivasi (X_1) sebesar 0.216 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0.216 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- c. Apabila nilai variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.342 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0.342 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- d. Apabila nilai variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0.272 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0.272 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.51 di bawah ini.

Tabel 4.51 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.615	1.769		.913	.365
	MOTIVASI	.216	.091	.295	2.367	.021
	KEPUASAN_KERJA	.342	.090	.337	3.802	.000
	DISIPLIN_KERJA	.272	.096	.346	2.833	.006

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 65 - 4 = 61$ adalah 1.99962. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2.367 dan t_{tabel} sebesar 1.99962 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.367 > 1.99962$) dengan sig. $0,021 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.216 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 21.6% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan..
- b. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3.802 dan t_{tabel} sebesar 1.99962 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.802 > 1.99962$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.342 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 34.2% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.833 dan t_{tabel} sebesar 1.99962 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.833 >$

1.99962) dengan sig. 0,006 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.272 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 27.2% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. .

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Adapun uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya motivasi, kepuasan kerja disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian

hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil yang telah dilakukan pada pengujian dari uji f ini dapat dilihat pada Tabel 4.52 di bawah ini.

Tabel 4.52 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.406	3	133.135	134.028	.000 ^b
	Residual	60.594	61	.993		
	Total	460.000	64			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPUASAN_KERJA, MOTIVASI						

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 134.028 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 65 - 4 = 61$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.76 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 134.028 > f_{tabel} 2.76$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$. Jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.53 di bawah ini.

Tabel 4.53 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.862	.997
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPUASAN_KERJA, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.862 sehingga menunjukkan bahwa 86.2% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya 13.8% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti pelatihan kerja dan kualitas kerja. Dimana, pelatihan kerja jika tidak dilaksanakan dengan baik terhadap seluruh karyawan maka akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan pegawai tentu akan berdampak pada sistem kerja yang ditetapkan pihak instansi, begitu juga dengan kualitas kerja, jika kualitas kerja pegawai tidak diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pegawai pada instansi tersebut.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel motivasi sebesar 2.367 dengan nilai signifikan 0.021 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2.367 dan t_{tabel} sebesar 1.99962. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.367 > 1.99962$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.021 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustian (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang motivasi yang dimiliki pegawai adalah kurangnya arahan yang diberikan pihak instansi secara langsung dalam pelaksanaan kerja yang harus dikerjakan dengan tepat waktu serta kurangnya bentuk apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan yang telah berhasil

menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan instansi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja sebesar 3.802 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 3.802 dan t_{tabel} sebesar 1.99962. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.802 > 1.99962$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamung Praja Kabupaten Karangayer). Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Empiris pada saruan Polisi Pamung Praja Kabupaten Karangayer).

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang kepuasan kerja yang diperoleh pegawai dari hasil kerja adalah banyaknya pegawai yang bekerja belum dapat memenuhi sistem

kerja atau peraturan kerja dengan tepat. Selain itu kurang tanggapnya pegawai dalam mengevaluasi hasil kerja pada bulan-bulan yang telah berlalu yang mengalami penurunan terhadap pelaksanaan yang tidak maksimal. Hal ini tentu dapat memengaruhi hasil kerja yang diperoleh tidak sesuai, walaupun pencapaian target kerjanya tercapai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja sebesar 2.833 dengan nilai signifikan 0.006 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2.833 dan t_{tabel} sebesar 1.99962. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.833 > 1.99962$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.006 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparno (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Apataur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Apataur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang disiplin kerja yang diterapkan pihak instansi kepada seluruh pegawai adalah kurangnya penerapan peraturan pada saat pelaksanaan kerja dilakukan pihak instansi yang membuat pegawai suka mengambil kesempatan untuk berleha-leha dalam pelaksanaan kerja sedang berlangsung. Serta banyaknya pegawai yang memanfaatkan jam kerja dengan kepentingan pribadi sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah selesai dikerjakan menjadi tertunda.

4. Pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar $134.028 > 2.76$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana hasil penelitian dari variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.367 > 1.99962$) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.802 > 1.99962$) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.833 > 1.99962$) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Dengan nilai koefisien

5. determinasi sebesar 86.2% dan sisanya sebesar 13.8% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan adalah, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kepala kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan agar dapat melakukan pemberian arahan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk bekerja keras lebih giat lagi khususnya dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Serta hendaknya pihak instansi dapat memberikan berupa penghargaan kepada pegawai yang telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dapat memberikan manfaat dalam peningkatan sistem kerja instansi untuk di masa yang akan datang.
2. Disarankan kepada kepala Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan agar dapat memperhatikan dan mengawasi pegawai yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan serta pihak instansi disarankan agar dapat lebih meningkatkan evaluasi kerja terhadap laporan-laporan hasil kerja yang diberikan pegawai guna menghindari kesalahan-kesalahan yang akan terjadi agar hasil kerja yang diperoleh pegawai dapat memenuhi standar kerja pihak instansi setempat.
3. Disarankan kepada kepala Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan agar menciptakan dan menerapkan peraturan kepada seluruh pegawai yang bekerja dibawah naungan instansi agar dapat mematuhi dan

menjalankan peraturan tersebut dengan baik. Serta disarankan kepada kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil agar dapat menindak tegas karyawan yang telah melanggar peraturan dengan sengaja seperti pergi keluar kantor disaat jam kerja sedang berlangsung dan karyawan yang suka menunda-nunda pelaksanaan kerja dengan sengaja dan melakukan kecurangan dengan data-data identitas yang tidak valid yang dapat merugikan pihak instansi.

4. Disarankan kepada kepala Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kota Medan agar lebih memperhatikan kinerja yang dihasilkan pegawai melalui penerapan motivasi yang kuat, membangun semangat kerja pegawai sehingga pekerjaan yang telah dilaksanakan pegawai dapat dirasakan puas dan dapat dipertanggung jawabkan pegawai melalui penerapan disiplin kerja yang adil dan terarah dalam mencapai target kerja instansi untuk dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Penerbit : Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
- Darmawan, Didit. (2017). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Penerbit : PT. Jepe Press Media Utama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Center For Academic Publishing, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kelima*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit, PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Penerbit : Raja Garfindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : PT. Index, Jakarta.

- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sarinah dan Mardalena (2017). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit : Deepublish, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Motivasi*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : STIEYKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Kencana Prenada media Grup, Jakarta.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, W. (2017). *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer)* Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Penerbit : Prenadamedia Group. Jakarta.

Jurnal :

- Koesmono, H.T. (2016). *The Influence Of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivasion as Moderating Variables For Lecturers in Economics and Management og Private Universities in Eas*. Educational Research International, 3(4), 25-39.

Skripsi :

- Agustian, Oki. (2019). *Pengaruh Morivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in

Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Mujiani. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai SMK Negeri 1 Lamongan)*. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmda Dahlan Lamongan.
- Mustika, Asra Putri. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau dari Perspektif Etos Kerja Islam*. Skripsi : Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Oktaviana, Hilda. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Seberang Ulu 11 Palembang*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

- Rustam Aji, Akhiri. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Skripsi : Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rakasiwi, Galih. (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamung Praja Kabupaten Karanganyer)*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Qiyah, Dhiyah Ulha. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard*. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora Universitas Putera Batam.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Tesis :

- Suparno. (2019). *Pengaruh disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam*. Tesis : Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.