



## Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara

Masitah Pane<sup>1</sup>, Sjahril Effendy Pasaribu<sup>2</sup>, Zulaspan Tupti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [masitahpane7@gmail.com](mailto:masitahpane7@gmail.com)

### ABSTRACT

The background of this research is the decline in performance in the education office of North Labuhanbatu Regency, which is thought to be caused by motivation, job satisfaction and work discipline factors. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, job satisfaction and work discipline on the performance of the employees of the Education Office of North Labuhanbatu Regency. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study was the Education Office of North Labuhanbatu Regency as many as 43 employees. While the sample in this study using probability sampling or sampling saturated as many as 43 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire technique by distributing questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The results of this study prove that the direct influence of motivation, job satisfaction and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Education Office of North Labuhanbatu Regency.

### Keywords

*Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Performance*

## PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang pendidikan. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Pendidikan mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang pendidikan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara juga merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat Kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami motivasi mereka dalam bekerja, terutama untuk para pegawai

dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Menurut Fattah, N (1996:19) menjelaskan bahwa, "pada hakekatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu." Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi sebagai mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ( Rivai dan Basri, 2005:14 dalam Kaswan 2012). Untuk Mengetahui sejauh mana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara maka diperlukan beberapa faktor, peneliti menggunakan faktor dari motivasi, kepuasan kerja serta disiplin kerja. Berdasarkan hasil riset yang diteliti mengenai kinerja, Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki kendala yaitu menurunnya kinerja ditandai dengan terdapat pegawai yang telat memberikan hasil laporan yang telah ditetapkan dinas pimpinan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, motivasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi karena motivasi akan berdampak pada sikap dan cara kerja para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga terkait, selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian, Sondang P. (2014:138),

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukann sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat kendala pada motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana kurangnya motivasi atau kurangnya dukungan semangat moril dari pimpinan. maka dengan adanya motivasi baik penghargaan, dorongan semangat, insentif maupun bonus dapat menjadi pemicu semangat bekerja bagi pegawai.

“Robin dan Judge yang dikutip Puspitawati (2018), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya. Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu terdapat kepuasan kerja yang menurun, dimana pegawai bekerja saat pandemi tidak menerima hasil (insentif/ bonus) sesuai dengan yang diharapkannya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Permasalahan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard dan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki kendala pada kinerja pegawai yang tidak optimal dimana dimasa pandemi segala aktivitas dibatasi sehingga mengakibatkan disiplin kerja yang menurun, selain itu permasalahan pada motivasi, dimana kurangnya pemberian motivasi dan semangat moril dari pimpinan kepada pegawai dalam menjalankan tugas.

Selain itu kepuasan kerja yang menurun diakibatkan karena segala aktivitas bekerja dibatasi akibat pandemi selama 1 tahun dan digantikan dengan *work at home*, hal ini berpengaruh pada disiplin kerja yang kurang disiplin, dimana jadwal bekerja daring yang kadang berubah ubah dan tidak sesuai jadwal disaat pandemi belum melanda, serta para pegawai harus memahami sistem bekerja daring.

Berdasarkan uraian di atas peneliti membahas masalah Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

- kinerjapada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.
  - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenisnya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:15) pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018:51) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara yang beralamat Jalan Sukarame, Kelurahan Aekkanopan Timur, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Dimulai dari bulan Juni s.d bulan Oktober 2021. Menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan daftar pertanyaan (*quesioner*) dengan skala Likert. Butir jawaban dari daftar pertanyaan kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Y)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,614	0,294	Valid
2	0,370	0,294	Valid
3	0,743	0,294	Valid
4	0,618	0,294	Valid
5	0,629	0,294	Valid
6	0,229	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

**Tabel 2.**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,460	0,294	Valid
2	0,452	0,294	Valid
3	0,546	0,294	Valid
4	0,646	0,294	Valid
5	0,700	0,294	Valid
6	0,412	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,386	0,294	Valid
2	0,197	0,294	Valid
3	0,441	0,294	Valid
4	0,505	0,294	Valid
5	0,575	0,294	Valid
6	0,386	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

**Tabel 4.**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,585	0,294	Valid
2	0,371	0,294	Valid
3	0,668	0,294	Valid
4	0,597	0,294	Valid
5	0,603	0,294	Valid
6	0,171	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

### **Uji Reliabilitas**

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji realibilitasnya untuk melihat apakah intrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitan juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,701	Reliabel
Motivasi (X1)	0,706	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,680	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

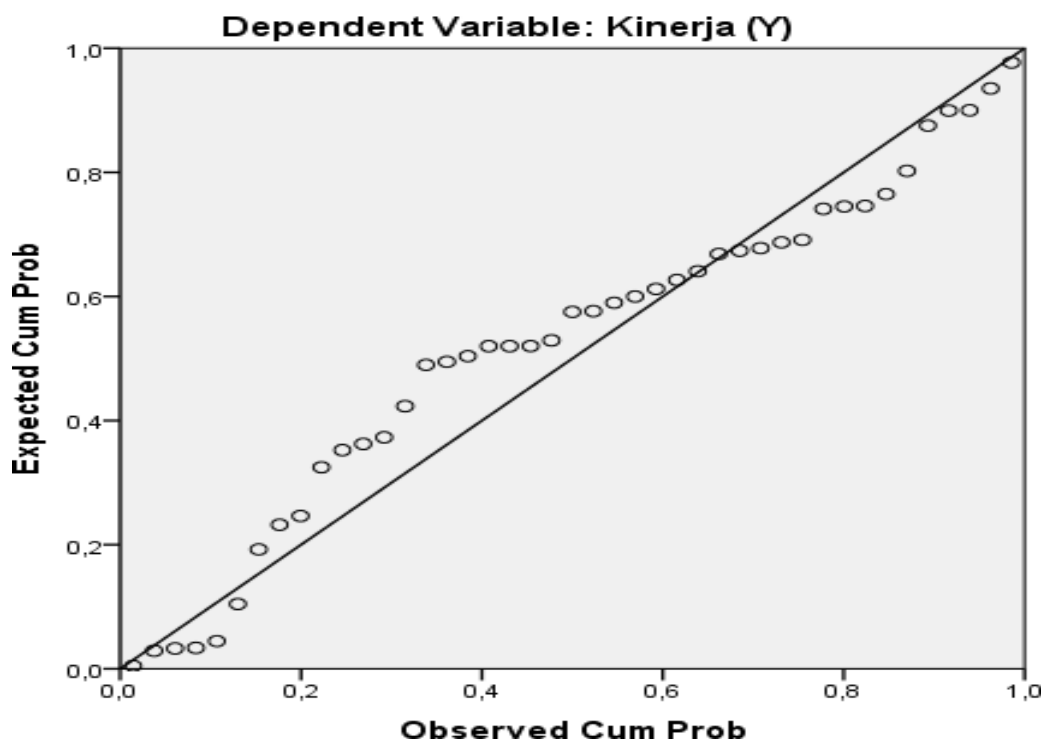
Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1.**  
**Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000		
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000	,962	1,040
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002	,898	1,114
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003	,865	1,155

a. Dependent Variable: Kinerja

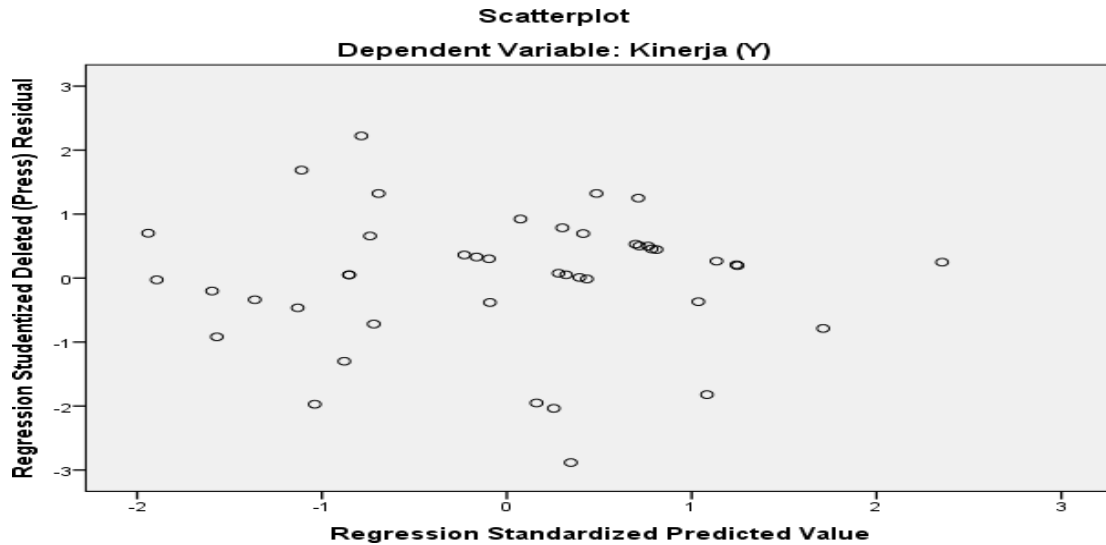
Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.





**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

**Regresi Linear Berganda**

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 7.**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 didapat

persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja) adalah:

$$Y = 42,153 + 0,118 X_1 + 0,373 X_2 + 0,276 X_3$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

### Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7.**

**Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,153	5,619		7,502	,000
Motivasi (X1)	,118	,123	,136	1,964	,000
Kepuasan Kerja (X2)	,373	,159	,342	2,340	,002
Disiplin Kerja (X3)	,276	,150	,274	1,845	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 1,964$   $t_{tabel} = 1,681$ . Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Motivasi (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,964 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 1,964 > t_{tabel} 1,681$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 2,340$   $t_{tabel} = 1,681$ . Kepuasan Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,340 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05.

Kesimpulannya thitung 2,340 > ttabel 1,681 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : thitung= 1,845 ttabel= 1,681. Disiplin Kerja (X3) diperoleh thitung sebesar 1,845 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan nilai ketentuan untuk 43 sample ttabel sebesar 1,681 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,845 > ttabel 1,681 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

**Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)**

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8.**  
**Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,444	3	10,148	4,431	,009 <sup>b</sup>
	Residual	89,323	39	2,290		
	Total	119,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Berdasarkan data tabel 4.13. uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,431 dengan nilai signifikan 0,009 pada Ftabel untuk 43 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 4,09 , maka diperoleh Fhitung 4,431 > Ftabel 4,09 dengan nilai signifikan 0,009 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel 9.**  
**Koefisien Determinasi (*R-Square*)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 <sup>a</sup>	,654	,197	1,51339

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,504 dan R-Square adalah 0,654 atau 65,4%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (1,964) > ttabel (1,681) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujiatun (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:124), bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi yang diberikan. Motivasi bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik Kepuasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (2,340) > ttabel (1,681) dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2013, hal.295) bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Dari hasil uji statistik Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (1,845) > ttabel (1,681) dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayana (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014) mendefinisikan Disiplin Kerja dikatakan baik apabila sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

#### **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung (4,431) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,654 atau 65,4% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (X1), Kepuasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 34,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Responden pada penelitian ini berjumlah 43 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan yang diperoleh ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## REFERENCES

- Abaharis, M. R. P. & H. (2012). Pengaruh Gaya Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Administrasi Sos*, 3(2).
- Afifah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10).
- Farida, A. J., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Instansi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajaemen (JRM)*, 9(6).
- Faviandhani, Q., Karya, D. F., & Widjaja, R. P. A. (2018). Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kinerja Pada Instansi Keluarga (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di Kabupaten Pacitan). *Jurnal JANAKA*, 1(1).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (Ekonomi)*, 3(2)
- Herdiana, H. &, & Mufreni, A. N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2).
- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Gaya Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja ( Studikasuspada Pegawai PT. Taspen (Persero) Kuc Malang ). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 4(2).
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Akademika*, 16(1).
- Lousyina, T. . & H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(3).
- Lumbanraja, P. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Kinerja dan Komitmen

- Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2).
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai Pada Instansi Keluarga (Studi Kasus Pada Pt. Putra Karella Group). *Journal Management Development and Applied Research*, 1(2).
- Nasution, N. F. dan A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Bening*, 3(1).
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom.
- Puja, N. M. D. A. S. P. K. S., & Suasti, I. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1).
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dan Kinerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen (DIE)*, 9(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 1(1).
- Siba, E., Asmony, T., & Alamsyah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Katolik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(2).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Imiimedan*, 3(2).
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Serta Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1).
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(2).
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tambunan, A. P. (2018). Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2).
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2).
- Wirda, F. (2012). Pengaruh Gaya Motivasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Polibisnis*, 4(1).
- Yusniar. (2016). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(1).