

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGRARIA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN KOTA MEDAN

Nilawati Nasti, Ahmad Husin Lubis
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

ABSTRACT

The problem formulation in this research is: is there any influence of office motivation to the performance of employees in the Office of the Ministry of Agrarian/National Land Office of the Land city of Medan, whether there is influence of job satisfaction on the performance of employees in The Office of the Ministry of Agrarian/National Land Land Office of the city of Medan and whether there is influence of working discipline on the performance of employees in the Office of the Ministry of Agrarian/National Land Office of the Land of Medan, and the purpose of this research is to know the influence of motivation to the performance of employees in the Office of the Ministry of Agrarian/National Land Office of the Land City of Medan, to know the effect of work satisfaction on the performance of employees in the Office of the Ministry of Agrarian/Agency National Land of Medan Land office and to know the influence of working discipline on the performance of employees in the Office of the Ministry of Agrarian/National Land Office of Medan land offices. The sample in this study amounted to 100 employees in the office of the Ministry of Agrarian/National Land Agency of Medan Land Office.

Partially, the motivation variable (X1) has a positive effect on Pegawai performance. Job satisfaction (X2) positively influence the employee's performance and work discipline (X3) impactful the performance of employees. Simultaneously motivation, job satisfaction and work discipline positively affect the employee's performance.

Keyword : Motivation, job satisfaction, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya teknologi dan informasi membuat banyak perubahan di segala bidang termasuk dalam pelaksanaan pelayanan di instansi pemerintahan sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja dengan baik yang mana ini mengakibatkan pegawainya harus memiliki kinerja yang prima.

Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya, memberikan motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Selanjutnya adalah memperhatikan kepuasan kerja . Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko,2000).

Faktor ketiga yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

LANDASAN TEORETIS

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2008: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2008:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*).
- (2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh

e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial.

2) Teori Proses, Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan

- Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya 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.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2006;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) Two Factor Theory

Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2) Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2005:94), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
3. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana

seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaan.

4. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Sedangkan Rivai (2011:825) berpendapat : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 3 Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaanAturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasibuan (2006:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Adapun Penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wahyuningrum, Judul *Penelitian Hubungan kemampuan, kepuasan dan disiplin Kerja dengan kinerja pegawai di kecamatan tanggunharjo Kabupaten grobogan*, Tesis Universitas Diponegoro Tahun 2008.
2. Annisa Pratiwi, Judul *Penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom*

Pekalongan), Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2014.

3. Galih Rakasiwi, Judul Penelitian *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2014.
4. Runik Puji Rahayu, Judul Penelitian *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Madura Pamekasan*, Program Studi Manajemen Program Magister Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember Tahun 2010.
5. Andro Vidriansyah, Judul Penelitian *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indosat Semarang)*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2014.

Hasil penelitian yang terdapat pada penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2002: 75), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data pegawai bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan yang berjumlah 290 orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2006:57)

Maka sample dalam penelitian ini berjumlah 100 Orang pegawai.

EVALUASI DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan angket yang telah disebar dan di isi oleh responden dan mengolah data tersebut maka hasil yang diperoleh dapat dilihat pada pada table I , dalam uji t

Tabel I. Hasil estimasi Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	17.747	5.315		3.339	.001
Motivasi_X1	.190	.069	.257	2.741	.007
Kep_kerja_X2	.226	.083	.252	2.723	.008
Disiplin_X3	.178	.084	.199	2.122	.036

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 (2017).

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (Unstandardized Coefficients), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 17.747 + 0.190X_1 + 0.226X_2 + 0.178X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi liner berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variable independen (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja). Bila variable independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kinerja pegawai akan naik atau terpenuhi.
2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,190 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan faktor Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan sebesar 19 %.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,226, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan faktor kepuasan kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan sebesar 22,6 %.
4. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,178, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan faktor disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 17,8 %.
5. Berdasarkan hal tersebut bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,741 > 1,983$ (bila taraf nyata $e = 5\%$), artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima.
6. Berdasarkan hal tersebut bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,723 > 1,983$ (bila taraf nyata $e = 5\%$) artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima.
7. Berdasarkan hal tersebut bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,122 > 1,983$ (bila taraf nyata $e = 5\%$) artinya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima.

Pengujian Hipotesis Uji F

Hipotesis Penelitian menyatakan bahwa :

H2 : Ada pengaruh pendidikan formal dan status social ekonomi masyarakat terhadap prestasi belajar siswa.

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Menentukan Ho dan Ha (bentuk uji).

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Secara berganda tidak ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Secara berganda ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menetapkan taraf nyata (α)/ tingkat keyakinan ($1 - \alpha$) tingkat keyakinan sebesar 95 % dan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

Tabel 2. Hasil Uji Serempak

		ANOVA ^a				
Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15 4.389	3	51.463	7.453	.000 ^b
	Residual	662.921	96	6.905		
	Total	817.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_X3, Kep_kerja_X2, Motivasi_X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari Tabel 2 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.453. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 3:96 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,70. Dengan demikian $F_{hitung} 7.453 > F_{tabel} 2.70$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

artinya variabel Motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh perubahan variabel *Motivasi kerja, Kepuasan kerja pegawai dan Disiplin* terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square	F Change	df1
1	.435 ^a	.189	.164	2.628	.189	7.453	3

a. Predictors: (Constant), Disiplin_X3, Kep_kerja_X2, Motivasi_X1
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil penelitian tahun 2017

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,189 berarti bahwa terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan dapat dijelaskan oleh perubahan *Motivasi kerja, Kepuasan kerja pegawai dan Disiplin* sebesar 18,9%. Sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari uji bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,741 > 1,983$ (bila taraf nyata $e = 5\%$), artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.723 > 1,983$ (bila taraf nyata $e = 5\%$) artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.122 > 1,983$ (bila taraf nyata $e = 5\%$) artinya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima.

Berdasarkan uji F tersebut bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.453. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 3:96 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,70. Dengan demikian $F_{hitung} 7.453 > F_{tabel} 2.70$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan.

Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui Nilai koefisien determinasi sebesar 0,189 berarti bahwa terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan dapat dijelaskan oleh perubahan *Motivasi kerja, Kepuasan kerja pegawai dan Disiplin* sebesar 18,9%. Sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Melakukan pelatihan secara rutin kepada para pegawai sehingga para pegawai faham dan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan terus meningkat.
2. Mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, seperti sesama pegawai saling membantu dalam bekerja, sehingga pekerjaan lebih cepat selesai serta meningkatkan kepuasan pegawai selama bekerja.

3. Mempertahankan kondisi atau disiplin dalam bekerja yang ada saat ini, seperti pegawai bekerja sesuai dengan waktu telah ditentukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Hendaknya Pimpinan Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan mempertahankan motivasi kerja yang dimiliki setiap pegawai, karena variabel tersebut paling dominan dalam meningkatkan kinerja para pegawai di Kantor Kementerian Agraria/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Penerbit : PT. Rhineka. Cipta., Jakarta
- Davis, Keith dan W. Newstrom. (1995). **Perilaku Dalam Organisasi**, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2000), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. (2001). **Organizational Behaviour**. Fifth Edition, Irwin Mc Graw-Hill
- Mangkunegara, AA Prabu. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ngalim Purwanto, (2006). **Psikologi Pendidikan**. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Reggio, R E, (2005). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Scott Foresman & Amp, Co. USA
- Rivai, veitzhal. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- _____, (2004). **Kiat meningkatkan produktifitas kerja**. Penerbit : Rineka cipta, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- _____. (2006). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Penerbit : PT Rineka Cipta, Jakarta
- Singodimedjo, (2002). **Menejemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

- Singodimedjo, Markum.(2000). **Menejemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit SMMAS, Surabaya
- Sugiyono. (2010). **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung
- Supranto, J, (2001). **Statistik Teori dan Aplikasi**, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2011). **Menajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Kencana, Jakarta