

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI JAMBI**

**Kiki Helencia**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi, mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi dan disiplin secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada BNN Provinsi Jambi, mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi dan disiplin secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada BNN Provinsi Jambi, mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kinerja terhadap kepuasan kerja pada pada BNN Provinsi Jambi dan mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada BNN Provinsi Jambi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BNN Provinsi Jambi sebanyak 68 orang. Motivasi dan Disiplin secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor BNN Provinsi Jambi. Motivasi dan Disiplin secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BNN Provinsi Jambi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor BNN Provinsi Jambi. Motivasi dan Disiplin melalui kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja., pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dan secara langsung Motivasi dan Disiplin melalui kinerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to describe the motivation, discipline, job satisfaction and performance at the Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi, knowing and analyzing the influence between motivation and discipline directly and indirectly on employee job satisfaction at the Kantor BNN Provinsi Jambi, knowing and analyzing the influence between motivation and discipline directly and indirectly on the performance of employees at the Kantor BNN Provinsi Jambi, knowing and analyzing the influence between performance and job satisfaction on the BNN of Jambi Province and knowing and analyzing the influence between motivation and discipline on performance through job satisfaction at the Kantor BNN Provinsi Jambi. The population of this study is all employees of the Kantor BNN Provinsi Jambi as many as 68 people. The population has a close relationship with the problems studied. Samples are part of the population elements to be studied. In this study used probability sampling technique because the population in this study is not very large. Motivation and Discipline directly and indirectly have a positive influence on the performance of employees at the Office of the Kantor BNN Provinsi Jambi. Job satisfaction has a direct influence on employee performance at the Office of the BNN of Jambi Province. Motivation and Discipline through job satisfaction can have a direct and indirect effect on performance., the influence of organization commitment to job satisfaction through performance and directly Motivation and Discipline through performance to job satisfaction

**Keywords:** *Quality Of Work Life, Employee Loyalty, Work Commitment*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi asset sehingga harus dilatih

dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi. Keberadaan manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas

sumber daya manusia sebagai pelaku dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh atasan yang memberi dorongan, mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan sangat diperlukan, karena sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan organisasi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang, dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam organisasi sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi.

Badan Narkotika Provinsi merupakan sebuah lembaga yang melaksanakan pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya yang lebih dikenal dengan Narkoba ditingkat nasional yaitu Badan Narkotika Nasional (BNN) dan di Kabupaten/Kota. Pada tahun 2015 jumlah pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi sebanyak 86 orang, tahun 2016 terjadi peningkatan menjadi 97 orang. Tahun 2017 terjadi penurunan menjadi 83 orang, tahun 2018 jumlah

pegawai menurun menjadi 74 orang dan pada tahun 2019 terjadi penurunan menjadi 68 orang.

Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegiatan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi yang diberikan disesuaikan dengan jenis kasus yang diungkap oleh pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi, dimana dalam satu tahun diberikan dua (2) kali motivasi untuk para pegawai. Bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai merupakan motivasi positif yaitu berupa pemberian tunjangan serta diklat yang ditujukan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Setiap instansi pasti menginginkan adanya kedisiplinan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja dan kualitas pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi. Sementara ketidakhadiran pegawai cenderung dapat mengganggu dan menurunkan kerja pegawai karena kegiatan kerjanya tidak berjalan dengan baik.

Tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan dalam bekerja, sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Pegawai yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta senang melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan wujud perilaku yang baik dan mendorong pegawai untuk lebih dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Jika kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat terpenuhi maka akan timbul yang namanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai di gambarkan dengan tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai, karena semakin tinggi tunjangan kinerja yang diberikan akan berdampak pada tingkat kepuasan

yang didapatkan. Semakin besar tunjangan kinerja yang diberikan instansi akan berdampak pada kepuasan kerja, disiplin bahkan kinerja. besaran tunjangan kinerja untuk kelas jabatan tertinggi pada kelas jabatan 17 sebesar Rp. 26.324.000,00 dan kelas jabatan terendah pada kelas jabatan 1 sebesar Rp. 1.968.000,00. Selain itu, tunjangan kinerja tidak diberikan kepada pegawai yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan, pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, pegawai yang diberhentikan secara hormat maupun tidak hormat, pegawai yang diperkerjakan dan diperbantukan pada instansi atau lembaga lain di luar lingkungan Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi, pegawai yang diberikan cuti melahirkan anak ketiga dan seterusnya, cuti besar dan cuti diluar tanggungan Negara, pegawai yang dikenakan hukuman pemberhentian tidak dengan hormat atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut.

Berdasarkan fenomena yang merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, berikut ini merupakan capaian kinerja organisasi pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi. Realisasi yang dilakukan belum mencapai target yang telah ditetapkan. Penetapan target disesuaikan dengan laporan yang didapat oleh pihak Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi dari masyarakat mengenai kasus narkotika. Realisasi yang tidak tercapai disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor

tersebut berkaitan dengan motivasi yang diberikan kepada pegawai seperti fasilitas yang diberikan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi disiplin dan kinerja pegawai yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan objek penelitian pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi dan penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi”**

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan riset ini yakni:

1. Untuk menganalisis motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kinerja terhadap kepuasan kerja pada

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.

5. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **MOTIVASI**

Menurut Wirawan (2013) motivasi merupakan proses psikologis pegawai dalam menanggapi kondisi kerja dimana dia bekerja dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno (2011) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak

dalam arti fisik semata akan tetapi jiwa mental, psikologikal dan intelektual.

- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Wirawan (2013) motivasi terdiri dari beberapa dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1. Motivasi intrinsik, terdiri dari beberapa indikator yaitu:
  - a. Rasa memiliki organisasi
  - b. Kebebasan untuk berpikir kreatif dan inovatif
  - c. Pekerjaan yang menarik dan menantang
  - d. Keinginan untuk mempunyai status sosial.
- 2. Motivasi ekstrinsik, terdiri dari beberapa indikator yaitu:
  - a. Keinginan untuk peningkatan karir dan pangkat dalam organisasi
  - b. Keinginan untuk mempunyai hubungan interpersonal dengan atasan dan teman sekerja

- c. Keinginan untuk memperoleh gaji atau penghasilan tetap dan mencukupi

- d. Keinginan untuk mematuhi peraturan organisasi

3. Amotivasi, terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Merasa tidak kompeten melakukan tugas

- b. Tidak tertarik melakukan aktivitas

- c. Merasa aktivitas tidak bernilai

- d. Merasa hidupnya sudah terjamin.

### **DISIPLIN**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) menguraikan "*dicipline is management action to enforce organization standards*" sehingga disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sementara itu, menurut Mathis & Jackson (2012) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Sementara itu, menurut Dessler (2005) disiplin adalah satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa terdapat 3 dimensi disiplin kerja, yaitu:

- 1. Disiplin Preventif, artinya tindakan tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin yang tinggi. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran

- b. Penggunaan jam kerja

- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 2. Disiplin Korektif, artinya tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran yang tinggi. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:
  - a. Kesiapan menerima sanksi
  - b. Sanksi yang diterima mengandung makna
  - c. Pemberitahuan atas sanksi yang diterima
  - d. Keputusan yang adil
- 3. Disiplin progresif, artinya tindakan disiplin berupa hukuman berat dengan maksud untuk memperbaiki sebelum hukuman berat dijatuhkan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:
  - a. Teguran lisan
  - b. Skorsing

dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi persepsi karyawan, yang terdiri dari indikator:
  - a. Keterampilan
  - b. Bakat dan minat
  - c. Sikap terhadap pekerjaan
2. Dimensi gaji, yang terdiri dari indikator:
  - a. Sistem penggajian
  - b. Jaminan sosial
  - c. Fasilitas
3. Dimensi lingkungan kerja, yang terdiri dari indikator:
  - a. Perlengkapan kerja
  - b. keadaan tuangan
  - c. Suhu
  - d. Kondisi kesehatan karyawan
4. Dimensi kebijakan, yang terdiri dari indikator:
  - a. Pengawasan
  - b. Kebijakan berkaitan dengan pegawai kontrak

## KEPUASAN KERJA

Menurut Erline (2017) kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan sebagai evaluasi pekerjaannya dan lingkungan kerja. Menurut Robbins (2011) 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. Menurut Davis (2013) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Menurut Erline (2017) kepuasan kerja terdiri dari beberapa

## KINERJA

Menurut Wirawan (2010) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang disepakati bersama. Gomes (2013), memberi istilah performansi untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai performansi sebagai berikut: “...*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*”, (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Menurut Wirawan (2010) dimensi dan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kinerja, yang terdiri dari indikator:
  - a. Kuantitas
  - b. Kualitas
2. Dimensi perilaku, yang terdiri dari indikator:
  - a. Inisiatif
  - b. Ketelitian
  - c. Kejujuran
  - d. Kreatifitas
3. Dimensi sifat pribadi, yang terdiri dari indikator:
  - a. Sikap terhadap pekerjaan
  - b. Pengetahuan
  - c. Keterampilan
  - d. Semangat kerja
  - e. Kemampuan beradaptasi

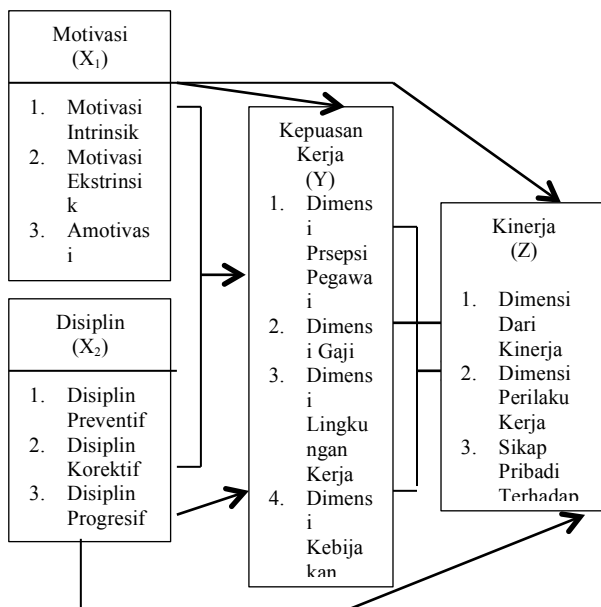
### Kerangka Pemikiran

#### Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian dan kebenarannya, Sulistyastuti (2014). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi berada pada kriteria tinggi, disiplin berada pada kriteria tinggi, kepuasan kerja pegawai berada pada kriteria puas dan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi tinggi.
2. Motivasi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.
3. Motivasi dan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.
5. Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi.

#### Kerangka Pemikiran :



**Gambar 1**

#### METODE PENELITIAN

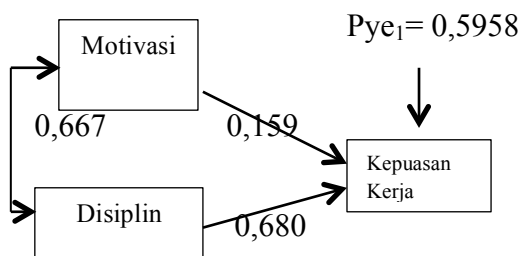
Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini objek penelitian adalah pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi

Jambi dengan unit analisisnya adalah semua pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi berjumlah 50 orang dan tidak termasuk unsur pimpinan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi sebanyak 68 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Path Analysis

#### Analisis Jalur Struktur I



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Struktural I

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja sebesar 48,76%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung Motivasi dan Disiplin memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 48,76%. Nilai total pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi  $R^2$  seperti yang terlihat pada hasil uji  $R^2$  pada tabel 4.18 berikut:

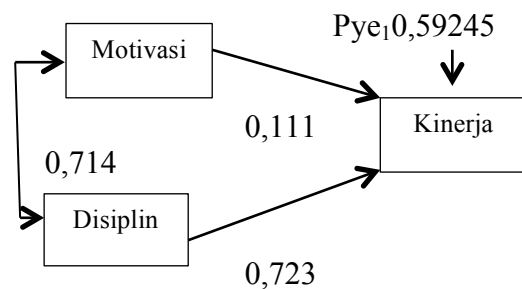
Tabel 1. Uji R dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.631	.454	.45291

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Nilai R sebesar 0,886 menunjukkan korelasi ganda (Motivasi dan Disiplin) dengan kepuasan kerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,631 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Motivasi dan Disiplin mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 63,1% dan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

#### Analisis Jalur Struktur II



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Struktural II

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja sebesar 64,98%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung Motivasi dan Disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 64,98%. Nilai total pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$



tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi  $R^2$  seperti yang terlihat pada hasil uji  $R^2$  pada tabel berikut:

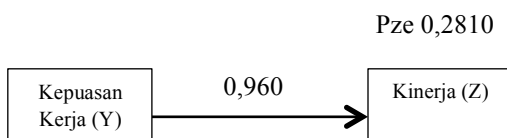
**Tabel 2. Uji R dan R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.649	.508	.44697

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Nilai R sebesar 0,723 menunjukkan korelasi ganda (Motivasi dan Disiplin) dengan kepuasan kerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,649 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Motivasi dan Disiplin mampu menjelaskan kinerja sebesar 64,9% dan sisanya sebesar 35,04% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

**Analisis Jalur Struktur III**



**Gambar 4. Hasil Analisis Jalur Struktur III**

Dari proses perhitungan diatas didapat pengaruh langsung kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) 92,16%, ini menunjukkan bahwa kinerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini menjelaskan bahwa apabila

kinerja pegawai tinggi dalam menjalankan tugas yang ditetapkan, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel kinerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.920	.18014

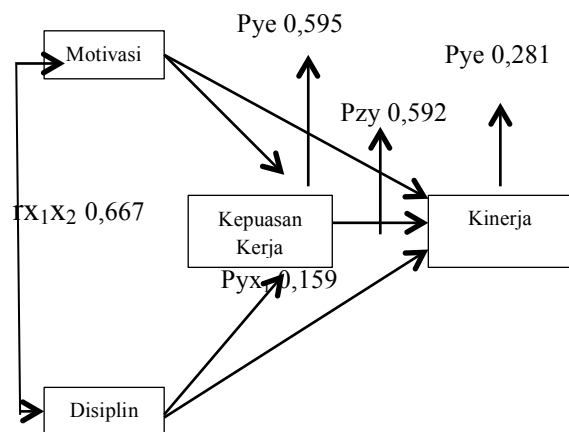
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

regresi determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji R dan R Square**

Nilai R sebesar 0,960 menunjukkan korelasi kinerja dengan kepuasan pegawai. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square 0,921 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel kinerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 92,1% dan 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Analisis Jalur Struktur IV**



**Gambar 5. Hubungan Kausalitas Analisis Koefisien Jalur Antara Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y dan Z**

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi dan Disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 37,56%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung Motivasi dan Disiplin memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 37,56%.

### PENGUJIAN HIPOTESIS

#### Analisis Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi

**Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Per Variabel**

N o	Variabel	Total	Rentang Skala	Hasil Hipotesis
1	Motivasi	3578	3120-4079	Sedang
2	Disiplin	3535	3060-3779	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	3495	3120-4079	Cukup Puas
4	Kinerja	3747	3740-4619	Tinggi

Dari data di atas, dapat digambarkan bahwasanya Motivasi mendapatkan total skor 3578 yang berarti sedang. Sedangkan disiplin pegawai tinggi dengan total skor sebesar 3535. Kepuasan kerja mendapatkan total skor sebesar 3495 yang artinya pegawai cukup puas dengan hasil yang di dapatkan Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi dan kinerja pegawai mendapatkan total skor sebesar 3747 yang artinya tinggi.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 5. Hasil uji F Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan kerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.841	2	5.920	28.862	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.333	65	.205		
	Total	25.174	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS Versi 20 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 31.510 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28.862 > 2.75$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa alternative ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang semakin baik tergambar dari meningkatnya keinginan untuk berkomitmen dengan baik, sehingga pegawai berpacu dalam prestasi, pengembangan diri, pengakuan hasil kerja dan menjaga kewibawaan. Situasi kerja yang sinergis antara pemimpin dengan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengakuan hasil kerja dari pimpinan juga akan lebih memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik

**Tabel 6. Hasil Uji F Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.219	2	7.110	35.587	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.986	65	.200		
	Total	27.205	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS Versi 20 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 35.587 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,002, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6.937 > 2.74$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa alternative ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik Motivasi yang dianut oleh pimpinan maka Disiplin terhadap insntansi akan semakin tinggi dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin membaik.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 7. Hasil Uji t Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.452	.450		1.003	.319
	Motivasi	.231	.131	.159	1.760	.083
	Disiplin	.658	.088	.680	7.508	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang tertera pada tabel yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel Motivasi sebesar 1.760, dikarenakan nilai t hitung  $< t$  tabel ( $1.760 < 1.997$ ), maka secara parsial Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari *output* signifikansi sebesar 0,083, dikarenakan angka taraf signifikan lebih  $> 0,05$  ( $0,083 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $h_1$  ditolak, artinya Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Hasil pengujian yang tertera pada tabel yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel Disiplin sebesar 7.508, dikarenakan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6.669 > 1.997$ ), maka secara parsial disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari *output* signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikan lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $h_1$  diterima, artinya

Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

**Tabel 8. Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.212	.101		2.093	.040
Kepuasan Kerja	.998	.036	.960	27.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian pada tabel yang dilakukan diperoleh angka nilai t hitung variabel kepuasan sebesar 27.792, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $27.792 > 1.997$ ), maka secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari *output* signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikan lebih  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Perolehan dari pengujian hipotesis yang sudah didapatkan ialah

### Kesimpulan

1. Motivasi, Disiplin, kinerja dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi dikategori tinggi dalam pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan oleh kantor.
2. Motivasi dan Disiplin secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi..
3. Motivasi dan Disiplin secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi..
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi..
5. Motivasi dan Disiplin melalui kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja., pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dan secara langsung Motivasi dan Disiplin melalui kinerja terhadap kepuasan kerja.

### SARAN

1. Perlunya peningkatan kualitas personal pemimpin karena berdasarkan survey yang dilakukan pemimpin belum cukup mampu dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga membuat suasana kantor membosankan, karena pimpinan

tidak berkomunikasi dengan baik terhadap pegawai.

2. Perlunya perbaikan mengenai metode komunikasi. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan kurangnya komunikasi antar pimpinan dan pegawai. Dengan memberikan metode baru diharapkan terjalannya komunikasi yang dapat memperbaiki keadaan kantor.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, Gary, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Indeks: Jakarta.

Diah dan Sunardji, 2005, **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**, Raja Grafindo: Jakarta.

Donnelly dan Ivancevich, 2008, **Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1**, Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin. Erlangga, Jakarta.

Gomse, Faustino Cardoso, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi Offset Jakarta,

Kinicki, 2011, **Organizational Behaviour**, McGraw-Hill: Newyork.

Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Wibowo, 2013, **Manajemen Kinerja**, Alfabeta: Bandung.