



Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BKKBN Unit Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (PUSNA)

Miftakhul Qirom*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Qirommiftakhul@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine: (1) the influence of motivation on employee performance, (2) the influence of work discipline on employee performance, (3) the influence of motivation and work discipline on employee performance at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Family Planning and Family Welfare Research and Development Center (PUSNA) Work Unit. This study was conducted at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Family Planning and Family Welfare Research and Development Center (Pusna) in the field of population control and family planning with motivation and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. This study used a sample of 44 people determined by the Slovin sample. Data collection techniques through observation and questionnaires. Instrument testing uses validity and reliability tests, while data analysis techniques used are classical assumption tests and multiple linear regression using SPSS 25. The results of the study indicate that motivation and work discipline variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. While partial testing shows that motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Furthermore, motivation is the dominant factor that influences employee performance.*

Keywords: *BKKBN; Employee Performance; Motivation; Multiple Linear Refression; Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) tentang pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) tentang pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Unit Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (PUSNA). Penelitian ini dilakukan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Unit Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (Pusna) di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana dengan motivasi dan kedisiplinan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 orang yang ditentukan oleh sampel slovin. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil studi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengujian secara parsial menunjuk kan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi merupakan dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: BKKBN; Kedisiplinan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi; Regresi Linier Berganda

1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, pengembangan dan pengelolaan karyawan secara optimal menjadi fokus utama organisasi, karena sumber daya manusia kini dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Hasibuan dalam (Ummah, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara aktif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk mendukung strategi pengelolaan SDM yang efektif, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagai institusi pemerintah memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, khususnya dalam bidang kependudukan, keluarga berencana, dan ketahanan keluarga. Keberhasilan BKKBN dalam menjalankan fungsinya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang berasal dari berbagai latar belakang keahlian. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di mana motivasi kerja dan kedisiplinan menjadi komponen utama yang berdampak langsung terhadap produktivitas, efisiensi, serta mutu hasil kerja individu dalam organisasi.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Mulyasa (Zulkifli, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan seseorang untuk bertindak menuju tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta dedikasi yang kuat terhadap tujuan organisasi. Di sisi lain, kedisiplinan kerja juga menjadi pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Menurut Rini (YUSTINA et al., 2021), manfaat kedisiplinan antara lain mendorong seseorang untuk hidup teratur, menghargai kepentingan orang lain, dan menghindari perilaku tidak terarah.

Dalam lingkup operasional BKKBN yang kompleks, motivasi dan kedisiplinan kerja menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan program. Pegawai BKKBN dituntut memiliki motivasi tinggi untuk melayani masyarakat serta disiplin dalam mengikuti prosedur dan memenuhi tenggat waktu. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, namun dalam sektor publik seperti BKKBN, dinamika hubungan ini bisa berbeda karena adanya faktor birokrasi, sistem insentif, dan nilai pelayanan publik. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui secara spesifik bagaimana pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan BKKBN.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab tiga rumusan masalah, yaitu: (1) apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BKKBN divisi PUSNA; (2) apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di BKKBN unit kerja PUSNA; dan (3) apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di BKKBN unit kerja PUSNA. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh

motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja karyawan di BKKBN unit kerja PUSNA.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu yang menimbulkan semangat dan keinginan untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Averina & Widagda (2021), motivasi kerja adalah energi internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai sasaran tertentu. Hasibuan (Riyadi & Mulyapradana, 2020) menyebutkan bahwa motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, mendorong pencapaian target, dan menurunkan tingkat absensi serta turnover karyawan.

Manfaat motivasi antara lain menciptakan gairah kerja, meningkatkan produktivitas, dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi (Arep & Tanjung dalam Primajaya, 2020). Faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut teori Herzberg (Riyadi & Mulyapradana, 2020) terdiri dari dua kategori, yaitu faktor intrinsik (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor ekstrinsik (gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan antar karyawan). Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen, loyalitas, serta kinerja individu di lingkungan organisasi.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan organisasi serta kesediaan untuk menerima konsekuensi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Ellitan (2009) menjelaskan bahwa kedisiplinan mencerminkan perilaku menghormati dan tunduk pada ketentuan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Widayaningtyas (2020), disiplin kerja merupakan karakteristik penting yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia agar kegiatan organisasi dapat berjalan efisien.

Tujuan kedisiplinan kerja menurut Wirawan (Gaol et al., 2020) meliputi memotivasi karyawan untuk mematuhi standar perusahaan, menjaga ketertiban organisasi, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja. Sementara itu, indikator kedisiplinan menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (Sagir Siswanto, 2021) mencakup lima dimensi, yaitu: (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dan (5) etika kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai tanggung jawabnya selama periode tertentu. Sihalohe & Siregar (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diemban. Menurut Kamal et al. (2019), kinerja merupakan ekspresi kemampuan nyata yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Robbins (Dewi, 2020) menyebutkan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja yang baik memberikan manfaat strategis bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kemudahan dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi, promosi, dan pengembangan karier (Widayaningtyas, 2020).

Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Misalnya, penelitian oleh Fauzi (2021) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang, Susanti & Prabowo (2022) pada RSUD Karanganyar, serta Setiawan et al. (2024) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang. Hasil keseluruhannya konsisten bahwa semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan, semakin baik pula kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, disusun kerangka pemikiran bahwa motivasi kerja (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) merupakan variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja dianggap sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mampu menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas sehingga meningkatkan hasil kerja karyawan. Sementara itu, kedisiplinan kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta keteraturan dalam bekerja yang berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis utama, yaitu: pertama, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kedua, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan ketiga, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKKBN unit kerja PUSNA.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan meliputi penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh landasan teori, serta penelitian lapangan (*field research*) guna mendapatkan data empiris melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BKKBN unit kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (PUSNA) yang berjumlah 50 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 44 responden, yang ditentukan dengan rumus Slovin agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara representatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5). Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan serta konsistensi butir pertanyaan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa dimensi dan indikator berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2021), Sagir Siswanto (2021), dan Robbins (2020).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui serangkaian uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas) serta analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5%. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, baik secara parsial maupun simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 dan X2

NO	Variabel	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	X1.1	0,497	0,297	VALID
2	X1.2	0,615	0,297	VALID
3	X1.3	0,696	0,297	VALID
4	X1.4	0,645	0,297	VALID
5	X1.5	0,573	0,297	VALID
6	X1.6	0,498	0,297	VALID
7	X2.1	0,908	0,297	VALID
8	X2.2	0,847	0,297	VALID
9	X2.3	0,830	0,297	VALID
10	X2.4	0,748	0,297	VALID
11	X2.5	0,700	0,297	VALID
12	X2.6	0,858	0,297	VALID
13	X2.7	0,694	0,297	VALID
14	X2.8	0,727	0,297	VALID
15	X2.9	0,818	0,297	VALID
16	X2.10	0,609	0,297	VALID

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid, karena nilai *r* hitung masing-masing item lebih besar daripada *r* tabel (0,297). Untuk variabel motivasi kerja (X1) yang terdiri dari enam item pernyataan, nilai *r* hitung berkisar antara 0,497 - 0,696, yang berarti seluruh butir pernyataan tersebut memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian. Sementara itu, pada variabel kedisiplinan kerja (X2) yang terdiri dari sepuluh item pernyataan, nilai *r* hitung berada pada rentang 0,609 - 0,908, yang juga menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi yang kuat terhadap total skor variabelnya. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja dinyatakan layak dan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	0,403	0,297	VALID
2	0,518	0,297	VALID
3	0,686	0,297	VALID
4	0,502	0,297	VALID
5	0,519	0,297	VALID
6	0,816	0,297	VALID
7	0,501	0,297	VALID
8	0,501	0,297	VALID
9	0,594	0,297	VALID
10	0,467	0,297	VALID

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh pelrtanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai dari r hitung diatas r tabel 0,297 hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

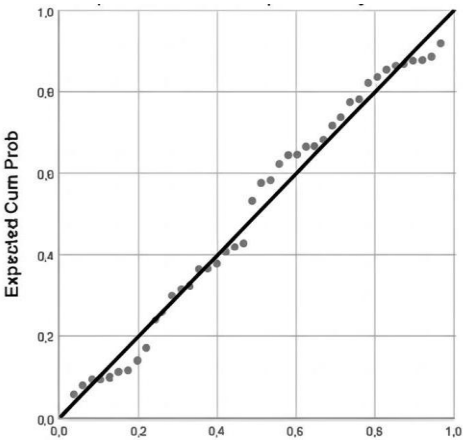
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabell	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,829	Rel liabell, Sangat Tinggi
Kedisiplinan Kerja	0,924	Rel liabell, Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,740	Rel liabell, Tinggi

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel motivasi, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan memiliki Crolnbach’S Alpha yang lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Normal Probability Plot

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal P-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

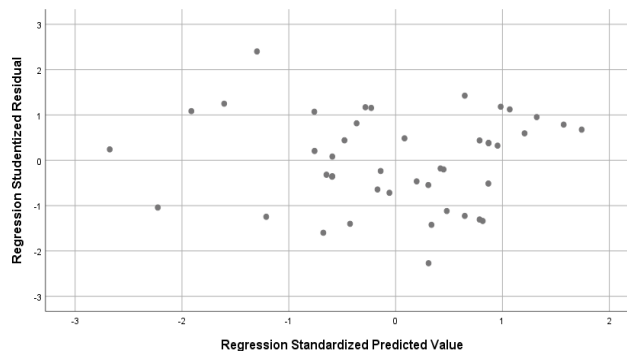
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,585	1,710
Kedisiplinan	0,585	1,710

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2025

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,585, kedisiplinan kerja sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Nilai VIF dari variabel motivasi sebesar 1,710 dan variabel kedisiplinan kerja sebesar 1,710. Hal ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 artinya data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedisitas

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Dalam grafik scatter plot tersebut, titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi, maka tidak terjadi kondisi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heterokedasitisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda X1,X2,X3, dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28,653	4,017		7,133	0,000	
Motivasi	0,491	0,113	0,728	4,343	0,000	Signifikan
Kedisiplinan Kerja	-0,133	0,065	-0,346	-2,065	0,045	Signifikan

F hitung : 9,891
 Sig : 0,000
 Adjusted R Square : 0,293

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh konstanta sebesar 28,653, yang berarti jika motivasi dan kedisiplinan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 28,653. Variabel motivasi (X1) memiliki koefisien 0,492 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan variabel kedisiplinan kerja (X2) memiliki koefisien -0,133, yang menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Hipotesis**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		88,053	2	54,065	9,891	,000 ^b
Residual		244,120	41	5,466		
Total		332,250	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Motivasi

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,891 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	28,653	4,017		7,133	0,000
	Motivasi	0,491	0,113	0,728	4,343	0,001
1	Kedisiplinan kerja	-0,133	0,065	-0,346	-2,065	0,045

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,343 dengan signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,065 dengan signifikansi 0,045, yang juga lebih kecil dari 0,05, namun menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan di BKKBN unit kerja PUSNA.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estima
1	,570 ^a	0,325	0,293	2,338

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, (2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas bahwa nilai *adjusted R-square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,293. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen terhadap dalam menjelaskan variabel dependen adalah 29.3% dan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Unit Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (PUSNA). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan $0.001 < 0.05$ yang artinya H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin baik praktik motivasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Unit Kerja Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (PUSNA) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan $0,466 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga hipotesis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kedisiplinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai $0,002 < 0,05$ yang artinya H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga hipotesis pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi dan kedisiplinan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pusat Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera (PUSNA) BKKBN, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,343 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Selain itu, variabel kedisiplinan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,065 dan tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja meskipun arah pengaruhnya negatif. Secara simultan, motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua faktor tersebut bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja di lingkungan BKKBN.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan diharapkan dapat memperkuat motivasi kerja melalui pemberian penghargaan (*reward*) yang sesuai bagi karyawan berprestasi agar mereka merasa dihargai atas kinerjanya. Selain itu, PUSNA BKKBN disarankan untuk memperkuat program kedisiplinan

agar tercipta lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Para karyawan juga diharapkan terus mengembangkan kemampuan intelektual dan interpersonal serta membangun kerja sama yang baik untuk menunjang perkembangan individu dan organisasi. Di sisi lain, manajemen perlu lebih memperhatikan aspek motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan hasil kerja yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor, Dekan, Ketua Program Studi Manajemen, para dosen pembimbing, serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bina Sarana Informatika atas bimbingan dan dukungannya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Izzah selaku mentor magang di PUSNA BKKBN, orang tua dan keluarga tercinta atas doa serta semangatnya, sahabat-sahabat yang selalu memberi motivasi, dan seluruh pihak di PUSNA BKKBN yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari karya ini masih jauh dari sempurna dan mengharapkan kritik serta saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). 肖沉, 孙莉, 曹杉杉, 梁浩, 程焱. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Dewi, A. D. (2020). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya* (pp. 1–23). Universitas Surabaya. <https://doi.org/10.33086/amj.v3i1.1189>
- Ellitan. (2009). *Экономика Региона*, 19(19), 19.
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- Primajaya, D. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 67–81.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Siswanto, S. (2021). Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ummah, M. S. (2019). 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe>
- Widayaningtyas. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.56644/adl.v1i1.3>
- Yustina, A., Susanti, M. M. I., & Rustamti, M. I. (2021). Peningkatan kedisiplinan dan keterampilan berpikir kritis melalui pendekatan kontekstual. *ELEMENTARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 1(3), 58–65. <https://doi.org/10.51878/elementary.v1i3.297>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja (Studi literatur review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>