

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA AGRO

Revo Robiansyah
revo20mei@gmail.com
Sugiyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Motivation and work discipline are essential element in determining employees' work satisfaction. Further, it can affect work quality improvement. Therefore, this research aimed to find out the effect of motivation, work discipline and work satisfaction on employees' performance of PT Puspa Agro. The research was quantitative with questionnaires as its instrument. While, there were 40 employees of PT Puspa Agro as sample. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression; in order to find out how much the effect of motivation, work discipline and satisfaction on employees' performance. Furthermore, from the research result, it concluded motivation, work discipline and satisfaction had positive and significant effect on employees' performance of PT Puspa Agro. Meanwhile, from the result of testing, it showed motivation had positive and significant effect on employees' performance of PT Puspa Agro. This could be shown as the bigger the employees' motivation, the more increase the employees' performance. It happened since there was responsibility in doing their task in fulfilling PT Puspa Agro's objective.

Keywords: *motivation, work discipline, work satisfaction, employees' performance*

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin kerja merupakan hal penting dalam mencapai kepuasan kerja seorang pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap 40 pegawai yang ada di PT Puspa Agro. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. Hal ini dapat dilihat dari semakin besar motivasi yang dimiliki setiap pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja dari setiap pegawai karena adanya rasa kewajiban untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan PT Puspa Agro.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya daya saing antar perusahaan dibisnis perdagangan terutama dalam kebutuhan pokok, pasar induk modern agro bisnis atau yang biasa di sebut PT Puspa Agro ini terletak di Jl Sawunggaling 177 - 183 Jemundo Taman Sidoarjo ini merupakan pusat perdagangan aneka komoditas agro terbesar, terlengkap dan memiliki fasilitas yang memadai. Puspa Agro juga dapat mengubah pola pikir kerja petani menjadi lebih luas dengan mengembangkan industri pertanian berbasis modern agar bisa memiliki akses pasar yang lebih lebih luas serta disamping itu puspa agro menggandeng sejumlah perusahaan pengelola catering nasional, hotel, pabrikan dan sebagainya untuk bekerja sama dalam penyewaan gedung agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Pegawai dan perusahaan

harus memiliki hubungan yang baik agar apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Di sisi lainnya sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi seperti pada divisi keamanan, humas, dll karena tanpa mereka sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik karena mereka merupakan aset terpenting yang dimiliki untuk menggerakkan aktivitas agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat bersaing sehat dengan pasar yang lain, dalam sebuah organisasi atasan berperan penting dalam memperhatikan hak-hak dan kewajiban pegawai seperti gaji, bonus dan sebagainya agar bisa memanfaatkan pegawai tersebut sehingga mendapatkan sebuah hasil yang berguna bagi perusahaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik, dengan tercipta hubungan yang positif akan menimbulkan kinerja yang baik pula pada organisasi, serta didukung penerapan peraturan yang telah ditetapkan agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja seperti kehadiran tepat waktu, taat peraturan, semangat kerja, dan ketepatan menyelesaikan tugas yang diberikan. Bersamaan dengan itu akan menimbulkan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan penulis, fenomena yang terjadi pada Puspa Agro sampai saat ini masih terlihat belum berjalan optimal sesuai yang diharapkan hal ini dibuktikan pada sepiunya pengunjung dan penjual serta pengelolannya yang belum baik seperti stand pada pasar yang tidak terawat dengan begitu diharapkan agar semua anggota berkomitmen untuk memajukan dan meningkatkan perusahaan dengan kemampuan sumber daya manusia yang sudah dimiliki. Fenomena tersebut didukung data lisan melalui wawancara secara langsung dengan bapak Hartoko yang sebagai humas puspa agro.

Kinerja merupakan suatu gambaran hasil kerja yang dilakukan suatu pegawai yang dapat dilihat dari apa yang sudah dilakukan pada standar perusahaan sehingga perusahaan menetapkan ketentuan yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam kinerja pegawai dengan melihat output atau hasil yang sudah didapatkan. Apabila kinerja yang dilakukan dengan baik akan diberi sebuah bonus, sedangkan apabila tidak sesuai yang diharapkan atasan akan melakukan evaluasi kepada pegawainya. Menurut Rivai (2008:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawainya agar kinerjanya lebih baik dan memuaskan, motivasi dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan keahliannya, tingkat pengetahuan, serta semangat yang dimiliki pegawai tersebut agar bisa berkontribusi pada sebuah perusahaan, motivasi dapat dilakukan atasan pada saat posisi pegawai tersebut berprestasi sehingga atasan dapat memberikan sebuah imbalan berupa hadiah kepadanya serta memberi hukuman kepada pegawai yang melakukan kesalahan agar ia takut pada hukuman dan dapat mengikuti kemauan atasan. Menurut Zainal, dkk. (2009) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian Orocomna, et al. (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Yuliana (2017) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari motivasi tersebut dibutuhkan agar kedisiplinan dapat berjalan dengan baik, karena disiplin kerja sangat penting dalam pelaksanaan kinerja yang akan dilakukan agar tercipta kenyamanan dan meningkatkan kinerja pegawai, faktor itulah kepuasan kerja dapat diraih karena kepuasan kerja merupakan kondisi sikap, perilaku, cara pandang, serta situasi yang dirasakan pegawai dalam mencapai kesenangan dan keinginan di lingkungan kerjanya.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan dengan cara memberikan peraturan bagi pegawai agar tercipta tata tertib yang baik, moral kerja, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas serta disiplin pegawai harus memiliki kesadaran atas perilaku dan sikap yang dimiliki agar patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan

perusahaan. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai kelancaran dalam mencapai tujuannya. Dalam hasil penelitian Tyas dan Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Kumarawati, et al. (2017) disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari motivasi dan disiplin kerja tersebut akan tercapai suatu kepuasan kerja terhadap pegawai karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan kondisi sikap, perilaku, cara pandang, serta situasi yang dirasakan pegawai dalam mencapai kesenangan dan keinginan di lingkungan kerjanya agar keinginan tersebut dapat terpenuhi. Dengan terpenuhinya hak-hak pegawai kepuasan kerja akan terlihat dengan adanya peningkatan kinerja, semangat kerja pada kerjanya atau sebaliknya akan terjadi penurunan kerja, ketidakhadiran, dan pergantian pegawai apabila kepuasan kerja yang ada rendah. Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pegawai. Dalam penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memilih judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro."

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Puspa Agro?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Puspa Agro?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Puspa Agro? Tujuan Penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa agro, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro, (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Robbins dan Mary dalam Suwanto (2011:171) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi serta berupaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Sedangkan menurut David McClelland yang dikutip Hasibuan (2011) teori ini berpendapat bahwa pegawai memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi tersebut digunakan dan dilepaskan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang serta peluang yang didapatkan masing-masing pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dengan cara memberikan peraturan bagi pegawai agar tercipta tata tertib yang baik, moral kerja, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:129) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memegang pedoman organisasi. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2002:193), berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam peraturan dan norma sosial yang ada. Kesadaran yaitu seperti sikap, perilaku, dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi sikap, perilaku, cara pandang, serta situasi yang dirasakan pegawai dalam mencapai kesenangan dan keinginan di lingkungan kerjanya agar keinginan tersebut dapat terpenuhi sehingga bisa diberi sebuah penghargaan berupa kompensasi atau bonus. Kepuasan kerja dapat terlihat dengan adanya peningkatan kinerja, semangat kerja atau penurunan kerja pada perusahaan, ketidakhadiran, dan pergantian pegawai. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standard yang sudah ditentukan). Kinerja menjadi gambaran hasil kerja yang dilakukan suatu pegawai yang dapat dilihat dari apa yang sudah dilakukan pada standar perusahaan sehingga perusahaan menetapkan ketentuan yang dijadikan sebagai tolak ukur apakah kinerja yang dilakukan sudah baik apa tidak.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti dengan ini berpegangan pada penelitian terdahulu sebagai acuan serta landasan dasar. Pertama, Orocoma, et al. (2018) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.

Kedua, Yuliana (2017) dengan judul *pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, Tyas dan Sunuharyo (2018) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.*

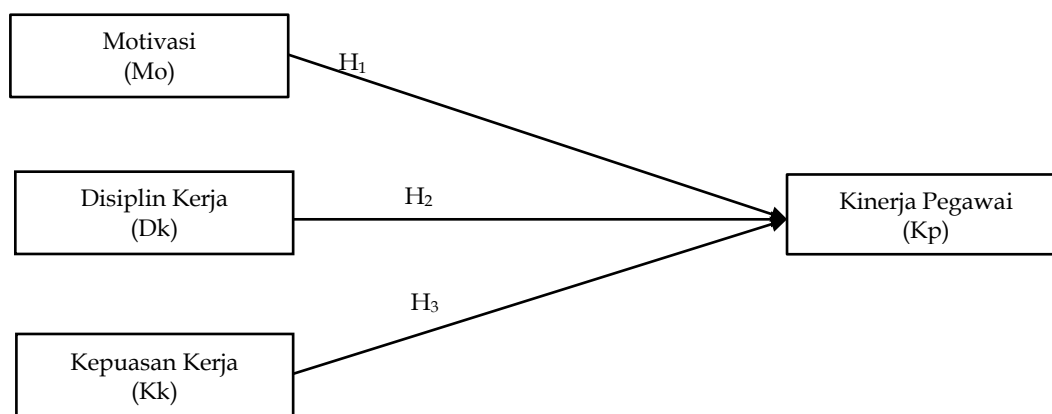
Keempat, Kumarawati, et al. (2017) dengan judul *pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Denpasar*, Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Kelima, Fadhil dan Mayowan (2018), dengan judul *pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ajb bumiputera*. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan bahwa kinerja pegawai berpengaruh pada beberapa faktor yang ada pada perusahaan seperti pada lingkungan internal maupun eksternal. Pada penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yakni motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.



Gambar 1
Kerangka Konseptual
 Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Pengembangan Hipotesis

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan keahliannya, tingkat pendidikannya, serta semangat yang dimiliki pegawai tersebut agar bisa berkontribusi pada sebuah perusahaan, di sisi lain atasan harus memperhatikan fasilitas, gaji, bonus, dll agar pegawai tersebut mencapai kepuasan dalam kinerjanya dan tercipta kenyamanan pada tugas yang sudah ia emban. Apabila kondisi tersebut sudah berjalan dengan baik akan berdampak baik pada pegawai karena ia dapat lebih mudah dalam menjalankan karir yang sudah di dapatkan untuk mencapai prestasi kerja, sedangkan pada perusahaan akan membuat visi dan misinya dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Pada hasil penelitian Orocomna, et al. (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Yuliana (2017) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada setiap perusahaan terdapat peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh setiap pegawai agar tercipta kondisi yang nyaman pada lingkungan perusahaan tersebut. Disiplin kerja sangat di perlukan dalam sebuah perusahaan dengan cara memberikan peraturan bagi pegawainya agar tercipta tata tertib yang baik, moral kerja, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas. Serta memberi hukuman bagi yang melanggarnya berupa pemotongan gaji, peringatan-peringatan, dll. Disiplin kerja sangat berdampak baik bagi kemajuannya perusahaan karena mengurangi resiko pegawai yang berperilaku buruk yang dapat merugikan perusahaan oleh karena itu tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan dan pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Dalam

hasil penelitian Tyas dan Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Kumarawati, et al. (2017) disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor Kepuasan kerja menjadi kondisi utama yang dipikirkan setiap pegawai karena mereka beranggapan pekerjaan yang sudah ia lakukan apakah menghasilkan hasil yang baik apa tidak, kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada sikap, perilaku, cara pandang, serta situasi yang dirasakan oleh pegawai dalam mencapai kesenangan dan keinginan dilingkungan kerjanya sehingga berdampak pula pada adanya peningkatan kinerja, semangat kerja atau penurunan kerja, ketidakhadiran, dan pergantian pegawai. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawainya dan bersikap adil agar didalam lingkungan kerja tersebut tercipta kepuasan yang tidak merugikan satu sama lain. Dalam hasil penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan jenis kuantitatif yaitu dengan menggunakan populasi dan sampel penelitian yang dapat menghasilkan suatu kesimpulan pada penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2017:23) penelitian metode kuantitatif yaitu sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Gambaran Dari Populasi Penelitian

Populasi merupakan objek wilayah yang mempunyai karakteristik tersendiri yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan dipahami sehingga dapat menghasilkan sebuah informasi yang berguna bagi penulis. Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas yang telah ditetapkan peneliti yang bertujuan untuk dipelajari dan mendapatkan kesimpulannya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan semua pegawai tetap yang ada pada perusahaan PT puspa Agro sebanyak 40 pegawai. Sehingga pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik Pengambilan Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Pada umumnya data kualitatif diperoleh dengan survey menggunakan pertanyaan kepada pegawai Pt Puspa Agro untuk dijawab. Data kualitatif yaitu jawaban-jawaban responden dengan alternative jawaban STS, TS, N, S, SS.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Responden adalah orang yang mersepon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pernyataan tertulis atau lisan. Sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah responden 50 pegawai..

Teknik Pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner kepada lingkungan perusahaan. Menurut Sugiyono (2014: 199) kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuisioner dengan teknik Skala Likert, menurut Sugiyono (2010: 93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Variabel dan Definisi Operational Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) Variabel penelitian yaitu suatu sifat,nilai dari seseorang yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Pada sebuah penelitian terdapat dua variabel yang saling berkaitan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Operational variabel yaitu penjelasan variabel yang digunakan untuk dijadikan konsep, indikator, dan tolak ukur yang ditetapkan peneliti untuk mendapatkan hasil dan makna pada variabelnya serta mendapatkan pemahaman, pengertian, dan perbedaan persepsi pada penelitian tersebut.

Motivasi (Mo)

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawainya agar kinerjanya lebih baik dan memuaskan, motivasi di lakukan dalam rangka untuk meningkatkan keahliannya, tingkat pendidikannya, semangat kerja agar pegawai yang dimiliki PT Puspa Agro bisa berkontribusi banyak pada sebuah perusahaan.

Disiplin Kerja (Dk)

Disiplin kerja sangat di perlukan dalam sebuah perusahaan dengan cara memberikan peraturan bagi pegawai PT Puspa Agro agar tercipta tata tertib yang baik, moral kerja, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas.

Kepuasan Kerja (Kk)

Kepuasan kerja merupakan kondisi sikap, perilaku, cara pandang, dan situasi yang dirasakan pegawai di PT Puspa Agro.

Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja menjadi gambaran hasil kerja yang dilakukan suatu pegawai yang dapat dilihat dari apa yang sudah dilakukan pada standar perusahaan yang ada di PT Puspa Agro, sehingga perusahaan menetapkan ketentuan yang dijadikan sebagai tolak ukur serta evaluasi dalam kinerja pegawai tersebut.

Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan peneliti untuk mengetahui dan melihat data kinerja pegawai pada PT Puspa agro apakah sudah valid dan realibitas pada instrumennya.

Uji Validitas

Uji validitas yaitu sebuah uji untuk mengetahui kesesuaian intrumen yang akan diukur atau diteliti sehingga menghasilkan sesuatu yang valid. Apabila bila korelasi signifikan lebih kecil 5% maka akan menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan

indikator-indikatornya. Ghozali (2013:53) dasar perhitungan yang digunakan adalah sebagai berikut: (a) Apabila signifikan < (α) 0,05 maka variabel tersebut sudah dinyatakan valid, (b) Apabila signifikan > (α) 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk melihat apakah kuisioner dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku generalisasi atau umum.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui kedepannya bagaimana keadaan nilai koefisien pada kedua variabel yang ada agar dapat diketahui signifikan atau tidak signifikannya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yakni:

$$KP = a + b_1M_o + b_2D_k + b_3K_k + e$$

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 105) uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada kesamaan pada varian dan residualnya pada penelitian model regresi linear yang dilakukannya Dasar uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: (1) Jika ada pola seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), serta nilai sig lebih kecil dai 0,05 maka mengindikasikan telah terjadi gejala heteroskedastisitas, (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta nilai sig lebih besar dai 0,05 maka mengindikasikan tidak terjadi gejala pada heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:110) Uji normalitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji variable bebas dan variable terikat apakah mempunyai distribusi normal atau tidak, uji normalitas diperlukan menguji variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid serta statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah: (a) Pendekatan Grafik, (1) Jika data menyebar dekat dan mengikuti garis diagonal serta menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh atau tidak mengikuti arah garis diagonal serta tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (b) Uji Kolmogorov-Smirnov Untuk mengetahui tingkat signifikan, pengambilan keputusan dengan menggunakan uji ini adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan > 0,05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal, (2) Jika nilai signifikan < 0,05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka, dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model. Menurut Singgih Santoso (2010:234) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan membandingkan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan ketentuan: (a) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan model regresi layak digunakan untuk penelitian, (b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ pada uji F dapat dikatakan bahwa model regresi tidak layak untuk penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan (R^2) merupakan uji kelayakan yang berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y antara nol sampai dengan satu. Tolak ukur layak tidaknya koefisien determinasi dapat dilihat dari sebagai berikut: (a) Jika (R^2) bernilai mendekati 0 maka semakin kecil koefisien determinasi yang berarti variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh, (b) Jika (R^2) bernilai mendekati 1 yang berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dikatakan adanya pengaruh.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis t memberi manfaat dalam mengetahui atau pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat), dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji statistik menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan kriteria tersebut keputusan diterima atau ditolak sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (b) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka dapat disimpulkan berarti secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan agar dapat mengetahui tentang instrumen yang dibuat untuk mengukur pengaruh valid tidaknya suatu kuisisioner yang dibuat dalam kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid ketika pertanyaan dalam kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sebuah informasi serta data yang dibutuhkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner Ghazali (2016:45). Pengujian ini menggunakan pearson correlation, berpedoman apabila suatu model dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05.

Tabel 1
Output SPSS Uji Validitas
Motivasi

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2tailed)	Keterangan
Motivasi	Mo ₁	0.666	0,000	Valid
	Mo ₂	0.640	0,000	Valid
	Mo ₃	0.602	0,000	Valid
	Mo ₄	0.749	0,000	Valid
	Mo ₅	0.715	0,000	Valid
Disiplin Kerja	Dk ₁	0.710	0,000	Valid
	Dk ₂	0.455	0,000	Valid
	Dk ₃	0.454	0,000	Valid
	Dk ₄	0.716	0,000	Valid
	Dk ₅	0.763	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Kk ₁	0.866	0,000	Valid
	Kk ₂	0.472	0,000	Valid
	Kk ₃	0.498	0,000	Valid
	Kk ₄	0.812	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Kp ₁	0.866	0,000	Valid
	Kp ₂	0.472	0,000	Valid
	Kp ₃	0.498	0,000	Valid
	Kp ₄	0.812	0,000	Valid

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai, keseluruhan dari variabel diatas dinyatakan valid karena semua pernyataan menghasilkan nilai signifikansi yakni $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi dari instrument penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Pada tabel 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	R Cronbach	Keterangan
Motivasi	0,689	5	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,618	5	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,608	4	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,626	4	0,6	Reliabel

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada kuisisioner ini dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai crochbach alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4,309	0,842	5,120	0,000
Motivasi	0,216	0,099	2,183	0,036
Disiplin kerja	0,168	0,080	2,112	0,042
Kepuasan Kerja	0,289	0,111	2,598	0,014

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

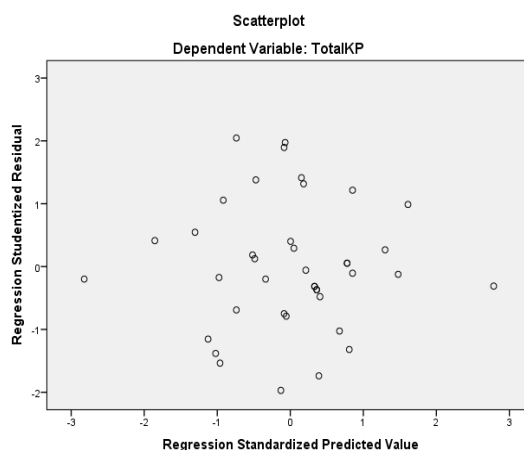
$$KP = 4,309 + 0,216Mo + 0,168 Dk + 0,289Kk$$

Hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian sebagai berikut: (1) Konstanta (a) 4,309 nilai konstanta bernilai positif yang artinya jika nilai variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bernilai konstan, maka variabel kinerja pegawai sebesar 4,309, (2) β_1 (nilai koefisien regresi dari motivasi) positif sebesar 0,216 yang bermakna jika variabel motivasi bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,216. Angka signifikansi sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) β_2 (nilai koefisien regresi dari disiplin kerja) positif sebesar 0,168 yang bermakna jika variabel disiplin kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,168. Angka signifikansi sebesar 0,042 yang lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) β_3 (nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja) positif sebesar 0,289 yang bermakna jika variabel kepuasan kerja bertambah satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah 0,289. Angka signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05 maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada model regresi dari penelitian satu ke penelitian yang lain. Jika *variance* pada residual dari suatu pengamatan satu ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas.



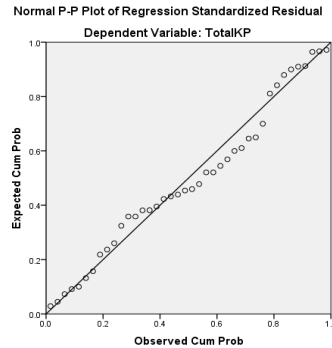
Gambar 2
Gambar Scatterplot

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan dari gambar 2 scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi data, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen apakah kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot
Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
<u>N</u>		<u>40</u>
Normal Parameters ^{a,b}	<u>Mean</u>	<u>.0000000</u>
	Std. Deviation	.75487780
Most Extreme Differences	<u>Absolute</u>	<u>.094</u>
	<u>Positive</u>	<u>.094</u>
	Negative	-.078
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Hasil grafik p-plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada Asymp signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,220	4,553	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,338	2,957	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,229	4,366	Non Multikolinieritas

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Hasil dari tabel 5 diatas terlihat bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,176	3	34,059	55,171	0,000b
	Residual	22,224	36	,617		
	Total	124,400	39			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), Mo, Dk, Kk

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,005) dan sebesar 55,171 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dikatakan layak dan memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906a	,821	,806	,786

a. Predictors: (Constant), Mo, Dk, Kk

b. Dependent Variable: KP

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Dari tabel 7 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,906. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kuat karena >0,50. Nilai R Square sebesar 0,821 atau 82,1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a			
Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	5,120	0,000	
Motivasi	2,183	0,036	Signifikan
Disiplin Kerja	2,112	0,042	Signifikan
Kepuasan Kerja	2,598	0,014	Signifikan

a. Dependent Variable : KP

Sumber : Kuisisioner, 2020 (diolah)

Hasil uji t menunjukkan (a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 8 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah 0,036. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 8 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah 0,042. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 16 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah 0,014. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka motivasi dalam penelitian ini memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai PT Puspa Agro. David McClelland terkenal dengan teori kebutuhan motivasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan motivasi seseorang untuk mendapatkan prestasi, kekuatan, dan hubungan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Orocomna, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai PT Puspa Agro. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:129) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memegang pedoman organisasi. Sedangkan malayu S.P Hasibuan (2002:193) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam peraturan dan norma sosial yang ada. Jadi semakin besar rasa kesadaran perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai pada peraturan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Tyas dan Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat dari uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Dari nilai diatas maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai PT Puspa Agro. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang pegawai merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut, kepuasan kerja dapat terlihat dengan adanya peningkatan kinerja, semangat kerja atau penurunan kinerja pada perusahaan, ketidakhadiran, dan pergantian pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Fadhil dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. Hal ini dapat dilihat dari semakin besar motivasi yang dimiliki setiap pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja dari setiap pegawai karena adanya rasa kewajiban untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan PT Puspa Agro, (2) Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. Hal ini dapat dilihat dari semakin disiplinnya pegawai, maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai pada peraturan perusahaan tersebut agar tidak melanggarnya, sehingga tercipta kenyamanan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai pada PT Puspa Agro, (3) Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. Hal ini dapat dilihat pada setiap pegawai memiliki rasa kesenangan yang tinggi guna mencapai keinginannya yang berupa reward, semakin tinggi kepuasan kerja setiap pegawai maka semakin tinggi juga semangat kerja yang dikerjakan pegawai, dengan hal tersebut dapat membuat pegawai merasa puas atas apa yang sudah didapatkan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut: (1) Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, (2) Jumlah responden hanya 40 yang tentunya masih kurang dalam menggambarkan keadaan sesungguhnya, (3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, karena perbedaan cara pandang, pemikiran serta kejujuran dalam pengisian kuisisioner.

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT Puspa Agro antara lain: (1) Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai harus dengan memberikan motivasi kepada setiap pegawai agar pegawai semangat dalam bekerja. Perlu adanya kepekaan interaksi antar pegawai serta pemberian sebuah imbalan yang sesuai dengan prestasi kinerja pegawai sehingga pegawai akan senang dan meningkatkan kinerjanya, (2) Tetap menjaga disiplin kerja yang tinggi didalam perusahaan seperti pegawai yang bekerja dengan baik akan diberi sebuah reward dan pegawai yang melakukan kesalahan akan menerima hukuman yang sudah ditetapkan. Sehingga puspa agro harus mempertahankannya agar mencapai standar perusahaan, terhindar dari punishment, dan tidak terjadi penurunan, (3) Memberikan fasilitas, gaji yang sesuai agar pegawai merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang sudah dilakukan, karena ketika kepuasan telah tercipta akan membuat kinerja dari pegawai tersebut menjadi meningkat dan dapat menunjang pencapaian tujuan dari perusahaan, pada puspa agro harus mempertahankannya apabila terjadi penurunan kepuasan kerja pada setiap pegawai, (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang telah menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Fadhil. A dan Y. Mayowan 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumuputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 54(1).
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kumarawati. R, G. Suparta, dan S. Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 4(2):63-75.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Orocomna C, T.M, Tumbel, dan S.I Asaloei. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(1).
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke enam 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan ke lima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, K. 2004. *Pelatihan Sumber Daya Manusia*. CV Rafika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- Suswanto. 2011. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press. Bandung.
- Tyas R.D. dan B.S. Sunuharyo 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 62(1).
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 17(2).
- Zainal, Veithzal Rivai, Ramly, Mansyur, Mutis, Thoby, Arafah, Willy. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.