

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta

Erlinda Esti Hairunnisa^{1*}, Syarif Ali²
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
erlindaesti@upnvj.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 99/xxx/9999
Disetujui : 99/xxx/9999
Dipublikasi : 9 April 2022

ABSTRACT

The purpose of this quantitative study is to determine the influence or impact of employee motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance. The topic of this research is a worker at the Ministry of Agriculture's Directorate of Food Crop Germination in Jakarta. In this study, data was collected by sending 58 employees using Google Form questionnaires in the form of questions. For sampling, the saturated sample technique was used. The SmartPLS 3.0 application was utilized to conduct the analysis for this investigation. And the findings show that: 1) employee motivation has a significant impact on employee performance, 2) work discipline has a significant impact on employee performance, 3) job satisfaction has a significant impact on employee performance, and 4) employee motivation, work discipline, and job satisfaction all have an impact on employee performance.

Keywords: Motivation, work discipline, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan yang sangat krusial baik di perusahaan ataupun organisasi. SDM harus bisa menjadi roda penggerak dalam perusahaan dengan wujud bekerja secara bersungguh-sungguh agar membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun saat ini sudah banyak perkembangan teknologi namun hal tersebut tetap tidak bisa menggantikan posisi manusia sebagai aspek utama. Tanpa adanya manusia yang potensial, maka teknologi tersebut tidak akan bisa difungsikan dengan baik dalam perusahaan. Dalam arti, manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal dan pikiran untuk mengelola misi perusahaan.

Semakin sulitnya persaingan yang ada di dunia kerja, semakin membuat organisasi saling berlomba untuk memiliki dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan manusia yang berkualitas sangat berdampak pada kehidupan perusahaan, khususnya dalam memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia maka salah satu yang bisa dilihat yaitu kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu keahlian tertentu.



Kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai karena keinginan dalam diri saja, ada hal lain yang bisa dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut seperti pemberian motivasi kepada pegawai, tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Motivasi dapat menjadi sumber dorongan pada diri seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya, disiplin kerja juga dapat menjadi faktor penentu dari kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan disiplin merupakan cerminan yang menggambarkan besarnya tanggungjawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan. Begitupun dalam hal kepuasan, semakin tinggi rasa kepuasan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai (Hanum Q, 2021).

Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan merupakan salah satu bagian dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan ini dibuat sesuai PP No. 9 Tahun 2005 dan PP No. 10 Tahun 2005. Direktorat Perbenihan memiliki tugas untuk melakukan penyiapan benih, merumuskan dan melaksanakan kebijakan, dan menyusun standar kriteria, serta pemberian bimbingan teknik dan evaluasi. Sama halnya dengan perusahaan lain, Direktorat Perbenihan memiliki harapan untuk selalu meningkatkan kualitas SDMnya. Dalam rangka mewujudkan hal ini maka dibutuhkan adanya kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai.

Penurunan kinerja merupakan permasalahan yang kerap kali ditemukan dalam setiap periodenya. Walaupun penurunan kinerja yang dialami tidak terlalu signifikan, namun dikhawatirkan penurunan kinerja ini akan menjadi permasalahan yang serius apabila tidak ditemukan pemecahan masalahnya. Turunnya pencapaian kinerja yang dihasilkan pegawai dapat disebabkan karena beberapa hal. Seperti disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan. Yeti Kuswati (2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pendapat ini sejalan dengan Malayu P. Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik dapat menggambarkan besarnya tanggungjawab dari seorang pegawai kepada tugas-tugasnya. Lijan Poltak Sinambela (2019) menyatakan bahwa rasa puas dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai juga mampu mempengaruhi hasil kerja yang telah dihasilkan. Permasalahan kepuasan kerja yang seringkali ditemukan yaitu berupa ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan ini disebabkan karena fasilitas yang tersedia tidak mampu sepenuhnya berfungsi dengan baik.

Penelitian terdahulu mengenai variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja cukup banyak sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai variabel motivasi kepada kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh Yeti Kuswati (2020) dan Maartje Paais & Jozef R. Pattihuru (2020), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan dan dirasakan pegawai, tentunya semakin besar pula kinerja yang dihasilkan. Namun, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty S dan Rahmat Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk disiplin kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sophia Nursauli *et al* (2021) dan Muhamad Arif *et al* (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa

(2017). Dalam penelitiannya, mereka mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Sama halnya dengan motivasi dan disiplin, maka kepuasan kerja juga sudah banyak dilakukan penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2019) dan Puspita Rinny *et al* (2020). Kedua penelitian ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta cukup penting untuk kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkat kepuasan yang dirasakan pegawai maka semakin meningkat juga kemampuan kerja yang dihasilkan pegawai. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Maya Kharisma dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Sementara pada penelitian ini ketiga variabel tersebut menjadi dasar penelitian sehingga sejauh mana impactnya terhadap karyawan.

STUDI LITERATUR

Manajemen SDM

Menurut Michael Armstrong (2007) mengartikan Manajemen SDM adalah suatu pendekatan strategis guna mengelola asset organisasi yang sangat berharga, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan David G Collings (2018) menyatakan bahwa Manajemen SDM sebagai semua aspek yang berkaitan mengelola orang (SDM) yang ada pada organisasi. Margaret Foot *et al* (2018) menyebutkan bahwa Manajemen SDM menjadi penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena ada faktor seperti sejarah SDM yang mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang semakin harus diperhatikan, hubungan karyawan yang harus dijalin dengan baik dan berpikir strategis untuk menambah nilai perusahaan.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengelola orang yang bekerja di dalamnya dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi perusahaan dan sisi pegawai. Jika dilihat dari sisi pegawai maka kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja yang dapat dicermati dari *output* yang didapatkan oleh setiap individu di perusahaan sebagai acuan keberhasilan perusahaan. Sedangkan dari sisi perusahaan yaitu kinerja pegawai tinggi dapat dihasilkan apabila dapat dikelola dengan baik. Maka kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai atau yang dilakukan pegawai pada saat menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Namun terdapat beberapa ahli yang menyatakan mengenai arti dari kinerja itu sendiri. Seperti, Herman Aguinis (2015) kinerja didefinisikan sebagai suatu hal tentang perilaku atau sikap yang telah dilakukan oleh karyawan serta tidak hanya mengenai apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019), kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada saat melaksanakan suatu keahlian atau skill tertentu. Sedangkan menurut John Shield (2007) kinerja merupakan fenomena sumber daya manusia yang dapat dikelola.

Motivasi

Richard dan Edward (2017) mengungkapkan secara etimologis motivasi diartikan sebagai apa yang menggerakkan orang untuk melakukan tindakan. Menurut V.G Kondalkar (2007) motivasi adalah semangat (gairah) membara dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang mendorong seseorang agar dapat mengerahkan energi fisik serta mentalnya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Anwar Prabu M (2017) motivasi diartikan sebagai keadaan yang menuntut seseorang supaya mencapai tujuan motifnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka disimpulkan motivasi adalah energi untuk membakar dorongan dalam diri seseorang dengan upaya guna mencapai tujuan apapun, baik itu tujuan pribadi ataupun tujuan dari organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Memunculkan rasa motivasi dalam diri karyawan tidak bisa terjadi begitu saja. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap dirinya.

Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019) disiplin kerja terdiri dari dua kata yang memiliki arti masing-masing. Disiplin merupakan suatu proses yang dipakai oleh organisasi agar dapat menghadapi permasalahan kinerja melibatkan serta manajer pada saat mengidentifikasi serta mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada seluruh pegawai. Sedangkan kerja diartikan sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai dari aktivitas tersebut.

Anwar Prabu M (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja terbagi menjadi 2 bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menggerakkan pegawai supaya mengikuti serta mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan disiplin korektif dapat diartikan sebagai usaha untuk mengarahkan pegawai agar bisa selalu mengikuti peraturan sesuai yang sudah ada di organisasi.

Kepuasan Kerja

Stephen Robbins *et al* (2016) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran positif terhadap suatu pekerjaan yang didapatkan dari penilaian karakteristiknya. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka hasilkan oleh usahanya sendiri (internal) serta hal yang mendukung (eksternal) sesuai keadaan kerja, hasil kerja, serta kerja itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seorang karyawan akibat adanya kesesuaian antara yang diharapkan dan yang didapat oleh karyawan.

Menurut V.G Kondalkar (2007) terdapat 3 dimensi penting dalam kepuasan kerja. Dimensi pertama yaitu kepuasan kerja bisa diukur dengan respons emosional kepada situasi kerja. Dimensi kedua yaitu kepuasan kerja terkait dengan apa yang sebenarnya didapatkan karyawan sebagai *reward* dan apa yang karyawan harapkan. Dimensi ketiga yaitu kepuasan kerja terkait dengan dimensi pekerjaan yang bisa diekspresikan dalam bentuk konten pekerjaan, sikap kerja, serta peluang.

Hasil Penelitian Terdahulu

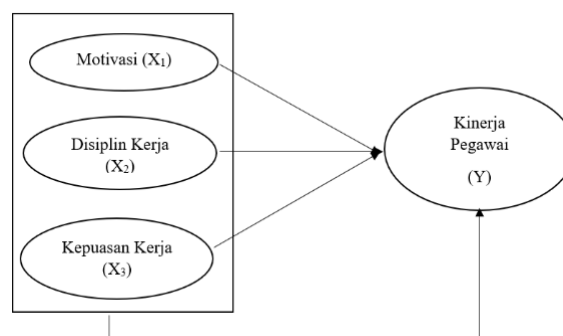
Penelitian terdahulu mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Yeti Kuswati (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation on Employee Performance*” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan yang dilakukan oleh Maartje Paais dan Jozef R. Pattihuru (2020) dalam penelitian berjudul “*Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*” juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Sophia Nursauli dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan yang dilakukan oleh Muhamad Arif dkk (2019) dalam penelitian berjudul “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*” juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Ananta Dwikristianto dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT”. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Yuan dan Ekhsan (2019) yang berjudul “*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries*” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan yang dilakukan oleh Qonita Hanum dkk (2021) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara” juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda terdapat pada penelitian Maya Kharisma dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Berikut merupakan gambar model penelitian yang terdapat dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1 = **Diduga** motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 = disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 = kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4 = motivasi, disiplin Kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

METODE

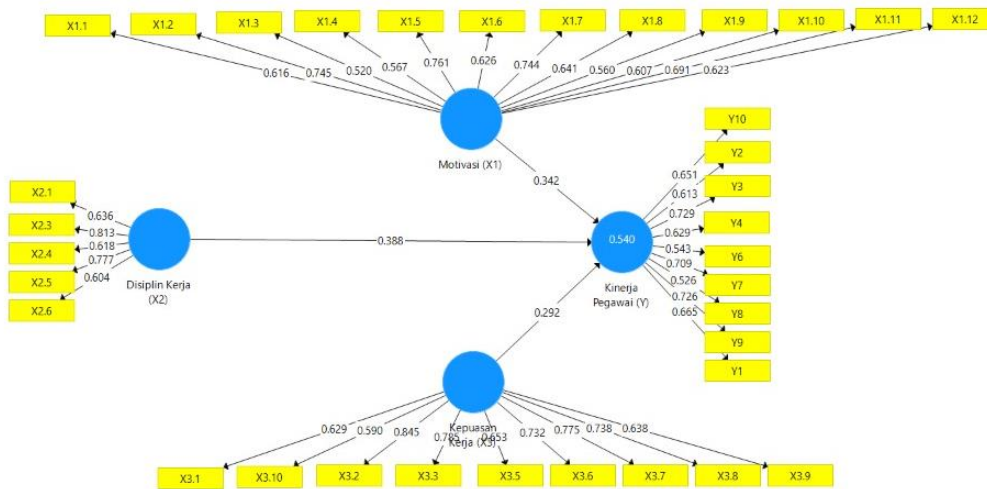
Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta sebanyak 58 orang. Dilakukan pada rentang waktu bulan Agustus hingga Oktober 2021. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 (Arikunto, 2001). Sehingga melibatkan keseluruhan jumlah populasi untuk menjadi sampel, maka sampel berjumlah 58 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial), uji F (simultan), dan *R Square* dengan menggunakan bantuan alat uji *Partial Least Square (SmartPLS 3.0)*.

HASIL

Penelitian ini dilakukan di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan yang berada di bawah naungan Kementerian Pertanian Jakarta. Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 9 dan 10 Tahun 2005. Tujuan dibentuknya direktorat ini yaitu untuk mewujudkan produksi serta penyediaan benih varietas unggul bersertifikat yang optimal, mewujudkan sertifikasi dan juga pengawasam peredaran benih yang optimal, serta mewujudkan fungsi kelembagaan perbenihan yang optimal. Penelitian ini pada objek ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 58 orang yang terbagi menjadi tiga karakteristik. Karakteristik tersebut terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 40% pegawai laki-laki dan 60% perempuan. Responden berdasarkan usia didominasi oleh pegawai yang berada pada rentang usia >40 tahun, sebanyak 47%. Sedangkan untuk responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh pegawai yang memiliki pengalaman bekerja sudah lebih dari 6 tahun, yaitu sebesar 79%.

Tahapan pertama yang harus dilakukan adalah dengan melihat nilai *loading factor* pada masing-masing pernyataan. Hasil *loading factor* yang dapat diterima yaitu yang memiliki nilai >0,5 atau memiliki rentang 0,50 sampai 0,60 (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Berikut merupakan diagram hasil *loading factor* setelah dilakukan *re-estimate* karena terdapat beberapa penghapusan indikator yang tidak sesuai dengan ketentuan.



Gambar 2. Outer Model *Re-Estimate*

Tabel 1. Hasil Nilai *Loading Factor*

		Kinerja Pegawai	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	0,665			
		0,613			
	Ketepatan Waktu	0,729			
		0,629			
	Inisiatif	0,543			
	Kemampuan	0,709			
0,526					
Komunikasi	0,726				
	0,651				
Motivasi	Balas Jasa		0,616		
			0,745		
	Kondisi Kerja		0,520		
			0,567		
	Fasilitas Kerja		0,761		
			0,626		
	Prestasi Kerja		0,744		
			0,641		
Pengakuan dari Atasan		0,560			
		0,607			
Pekerjaan itu Sendiri		0,691			
		0,623			
Disiplin Kerja	Absensi TK			0,636	

	Keterlambatan	0,813
	Kerja	0,618
	Mematuhi Aturan	0,777
		0,604
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	0,629
		0,845
	Fasilitas	0,785
	Promosi	0,653
		0,732
		0,775
	Rekan Kerja	0,738
		0,638
	Upah atau Gaji	0,590

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai masing-masing *loading factor* sudah melebihi 0,50 dari setiap indikator pernyataan. Maka instrument pernyataan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau sudah memenuhi syarat dalam uji validitas konvergen (*convergent validity*).

Uji validitas diskriminan dapat dilihat dari dua aspek dalam SmartPLS 3.0 yaitu pada nilai *cross loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut merupakan hasil dari nilai *cross loading* yang didapat:

Tabel 2. Hasil Nilai *Cross Loadings*

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi	Balas Jasa	0,616	0,034	0,277	0,268
		0,745	0,073	0,079	0,370
	Kondisi Kerja	0,520	0,265	0,065	0,314
		0,567	0,419	0,211	0,376
	Fasilitas Kerja	0,761	0,155	0,390	0,358
		0,626	0,087	0,291	0,446
	Prestasi Kerja	0,744	0,222	0,143	0,365
		0,641	0,234	0,249	0,337
	Pengakuan dari Atasan	0,560	0,098	0,002	0,194
		0,607	0,125	0,197	0,290
Disiplin Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	0,691	0,103	0,113	0,304
		0,623	0,226	0,507	0,397
	Absensi TK	0,299	0,636	0,222	0,368
	Keterlambatan Kerja	0,312	0,813	0,271	0,569
		0,026	0,618	0,020	0,214
	Mematuhi	0,001	0,777	0,085	0,322

	Aturan	0,030	0,604	0,121	0,226
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	0,184	0,103	0,629	0,316
		0,339	0,175	0,845	0,443
	Fasilitas	0,191	0,338	0,785	0,503
	Promosi	0,274	0,088	0,653	0,228
		0,262	0,227	0,732	0,336
	Rekan Kerja	0,153	0,012	0,775	0,334
		0,170	0,169	0,738	0,321
	Upah atau Gaji	0,284	0,226	0,638	0,313
		0,311	0,063	0,590	0,280
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	0,316	0,324	0,505	0,665
		0,403	0,245	0,513	0,613
	Ketepatan Waktu	0,346	0,522	0,262	0,729
		0,420	0,262	0,410	0,629
	Inisiatif	0,267	0,338	0,165	0,543
		0,444	0,287	0,354	0,709
	Kemampuan	0,277	0,249	0,077	0,526
		0,380	0,524	0,264	0,726
	Komunikasi	0,213	0,373	0,197	0,651

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari hasil perhitungan *cross loadings* pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator sebuah variabel memiliki nilai *loading* yang lebih besar daripada variabel lainnya. Dengan begitu maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memiliki validitas diskriminasi yang lebih baik dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka semua variabel yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dikatakan *valid*.

Sedangkan untuk nilai AVE yang dapat dikatakan valid yaitu yang memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Berikut merupakan perhitungan nilai AVE yang didapat.

Tabel 3. Hasil Output PLS Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja Pegawai	0,598
2	Motivasi	0,584
3	Disiplin Kerja	0,656
4	Kepuasan Kerja	0,598

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari perhitungan AVE pada tabel 3, maka dapat diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai lebih dari 0,5. Maka variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan *valid*.

Dalam melakukan uji reliabilitas maka dapat diketahui dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Berikut merupakan nilai dari *composite reliability* yang didapat:

Tabel 4. Hasil Output *PLS Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>
1	Kinerja Pegawai	0,865
2	Motivasi	0,895
3	Disiplin Kerja	0,821
4	Kepuasan Kerja	0,902

Sumber: Hasil Output *SmartPLS 3.0*

Dari tabel 4 diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel memiliki nilai >0,60 yang berarti andal atau reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan.

Selain itu, untuk memperkuat tingkat reliabilitas instrument penelitian, dapat diketahui dari nilai *cronbach's alpha*. Berikut ini merupakan hasil nilai *cronbach's alpha* yang didapat:

Tabel 5. Hasil Output *PLS Cronbach's Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kinerja Pegawai	0,825
2	Motivasi	0,872
3	Disiplin Kerja	0,749
4	Kepuasan Kerja	0,878

Sumber: Hasil Output *SmartPLS 3.0*

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,60 yang berarti memenuhi kriteria sebagai instrument yang reliabel.

Tabel 6. Hasil Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0,826	0,817

Sumber: Hasil Output *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan nilai *R-Square Adjusted* yang didapat, maka menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja atau dipengaruhi sebesar 0,817 atau 81,7%. Sedangkan sisa 18,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja, dll.

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai *path coefficient* berdasarkan perhitungan algoritma bootstrapping pada aplikasi *SmartPLS 3.0*. Berikut adalah hasil pengolahan data struktural yang didapatkan:

Tabel 7. Hasil Nilai *Path Coefficient*

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T- Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Motivasi → Kinerja Pegawai	0,342	0,355	0,111	3,089	0,002

Disiplin Kerja					
→Kinerja Pegawai	0,388	0,394	0,101	3,832	0,000
Kepuasan Kerja					
→Kinerja Pegawai	0,292	0,295	0,128	2,287	0,023

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel 7, dapat diketahui bahwa hasil nilai *original sample (O) path coefficient* pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,342, variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 0,338, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,292.

Uji T-statistik dilakukan untuk mengetahui besar kecil dan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Diketahui bahwa $t_{tabel} = 2,004$ yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $df = 58 - 4 = 54$, kemudian dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS maka dapat diketahui hasil nilai uji t-statistik sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T-Statistik

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi →Kinerja Pegawai	3,089	0,002
Disiplin Kerja →Kinerja Pegawai	3,832	0,000
Kepuasan Kerja →Kinerja Pegawai	2,287	0,023

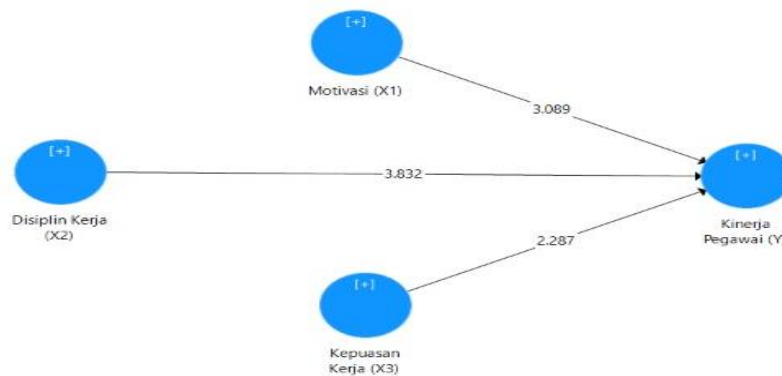
Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung $3,089 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu dapat diketahui juga bahwa hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung $3,832 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung $2,287 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan uji parsial (T-Statistik) yang dilakukan, maka gambar *inner model* yang diperoleh yaitu :



Gambar 3. Inner Model

Rumus untuk menghitung Uji F yaitu:

$$\frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau ukuran sampel

k = jumlah variabel independent

Maka dari rumus tersebut, didapatkan hasil F hitung yaitu sebesar :

$$\frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{0,817/(3)}{(1-0,826)/(58-3-1)} = \frac{0,272}{(0,174)/(54)} = \frac{0,272}{0,003} = 90,67$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat hasil F_{hitung} sebesar 90,67 dengan F_{tabel} sebesar 2,78 yang didapat dari perhitungan $Df_1 = k = 3$ dan perhitungan $Df_2 = n - k - 1 = 58 - 3 - 1 = 54$. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 90,67 > F_{tabel} 2,78$, sehingga variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,342 atau sebesar 34,2%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0* pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} 3,089 > t_{tabel} 2,004$ yang berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan nilai signifikan (P values) sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti signifikan. Hal ini berarti dapat diartikan jika motivasi yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin baik. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai

sebesar 0,388 atau sebesar 38,8%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0* pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} 3,832 > t_{tabel} 2,004$ yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan nilai signifikan (P values) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Hal ini berarti dapat diartikan jika disiplin kerja yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sophia Nursauli, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah dilakukan analisis, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,292 atau sebesar 29,2%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 3.0* pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} 2,287 > t_{tabel} 2,004$ yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan nilai signifikan (P values) sebesar $0,023 < 0,05$ yang berarti signifikan. Hal ini berarti dapat diartikan jika kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pada hasil yang didapat, yaitu nilai $F_{hitung} 90,67$ lebih besar daripada $F_{tabel} 2,78$. Artinya hipotesis 4 dapat diterima dan disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemic Covid-19, sehingga terdapat kesulitan dalam penyebaran kuesioner yang hanya melalui *google form*. Sehingga terdapat kesulitan untuk memastikan apakah jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden benar-benar sesuai dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya.
2. Penelitian hanya dilakukan kepada pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta saja. Sehingga kondisi serta hasil penelitian yang dilakukan tidak dapat disamaratakan dengan kondisi di perusahaan lainnya. Hal ini juga disebabkan karena peneliti menggunakan sampel jenuh sehingga karakteristik dari responden hanya terkonteks di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta dan tidak bisa disamakan dengan karakteristik responden pada objek lain.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan di atas mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dijelaskan, maka dari itu dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu diantaranya: Pertama, motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian

Pertanian Jakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Kedua, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Ketiga, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Keempat, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa apabila motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta agar dapat memberikan perhatian lebih terhadap motivasi para pegawainya, tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, dan lebih memperhatikan serta mempertimbangkan faktor kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Sehingga, dengan peningkatan dan perhatian lebih terhadap ketiga hal tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat selalu meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2015). *Performance Management*, 3rd edition. In *Kelley School of Business Indiana University*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. In *Kogan Page* (10th ed.). Kogan Page. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139062381.069>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Collings. *et al.* (2018). *Human Resources Management*. (2nd ed., Vol. 148). Taylor & Francis.
- Deci, R. M. R. & E. L. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. In *The Guilford Press* (Vol. 27, Issue 5). The Guilford Press. [https://doi.org/10.1016/S0278-5846\(03\)00119-2](https://doi.org/10.1016/S0278-5846(03)00119-2)
- Hanum, Q., Syarif, Ali., & Alnisa, M.F. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(02), 110–122.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Kharishma, M., Prasiliwati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/342/pdf>

- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour* (Vol. 148). New Age International (P) Limited.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Margareth. *et al.* (2018). *Introducing Human Resources Management* (7th ed., Vol. 148). Pearson.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Riyanto, S., & Hatmawan P. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Canadian: Pearson.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Shield, J. (2007). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies* (Vol. 148). Cambridge University Press.
- Sinaga, T.S., & Rahmat, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), 918–928.
- Suharsimi, A. (2001). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.