

## **Pengaruh *Job Satisfaction, Motivation and Work Discipline Terhadap Employee Performance* di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian pada masa Pandemi Covid-19**

Fandi<sup>1</sup>, Renny Husniati<sup>2</sup>, Dahlia Br Pinem<sup>3</sup>

<sup>13</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, [fandi42@upnvj.ac.id](mailto:fandi42@upnvj.ac.id)

**Abstrak.** Riset kuantitatif penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian. Populasi yang dilakukan pada penelitian ini merupakan pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian pada tahun 2021. Sampel dilakukan dengan menggunakan metode non probability sampling, dan teknik yang digunakan yaitu purposive sampling. Sumber informasi dalam riset ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada 78 responden pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian. Pengujian hipotesis dan analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif serta inferensial, aplikasi pengolahan informasi data memakai PLS 3.3 dengan taraf signifikansi 5%. Hasil dari riset ini yaitu (1) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** Research the quantitative research was conducted to determine the influence of job satisfaction, motivation and work discipline on the performance of employees of the Bureau of Finance and the State Property of the Ministry of Agriculture. The population conducted in this study are employees of the Bureau of Finance and the State Property of the Ministry of Agriculture in the year 2021. The sample is done by using non-probability sampling method, and the technique used is purposive sampling. Sources of information in this research is obtained by spreading the questionnaire on the 78 respondents were employees of the Bureau of Finance and the State Property of the Ministry of Agriculture. Hypothesis testing and the analysis used is descriptive analysis and inferential, the application of information processing data wear PLS 3.3 with a level of significance of 5%. The results of this research are (1) job satisfaction has a significant influence on employee performance. (2) motivation has a significant influence on employee performance. (3) the discipline of work has influence significant on employee performance

**Keywords:** Job Satisfaction; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi serta digitalisasi di Masa globalisasi, membuat dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya yang bermutu. Ketatnya persaingan didalam dunia kerja menuntut sumber daya manusia harus memiliki pemikiran yang kritis dan kreatif. Pandemi Covid-19 menyebabkan adanya perubahan diberbagai aspek kehidupan seperti halnya pendidikan, sosial budaya, tak terkecuali perdagangan. Untuk menghindari penyebaran virus ini, setiap orang harus mengubah pola hidup baru, salah satunya dengan cara menjaga jarak. Baik lembaga pemerintahan maupun perusahaan harus mengubah kebijakan atau peraturan lingkungan kerja demi mengantisipasi penyebaran virus (Widaningsih, 2020). Adanya pandemi covid-19 baik instansi pemerintahan atau perusahaan, dituntut harus memikirkan cara agar tetap bisa melakukan kegiatan kerja ditengah fenomena global yang sedang terjadi, tanpa harus mengabaikan protokol kesehatan dan keselamatan dari pegawainya.

Pandemi Covid-19 juga membuat jalannya produktifitas dan kinerja instansi pemerintahan menjadi terganggu, selain itu persaingan menjadi sangat ketat antara pegawai, mereka dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya di tengah permasalahan global yang sedang terjadi. Adanya peranturan pemerintah mengenai WFH (work from home) dan WFO (work form office) membuat pegawai dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi melalui aplikasi. Sebelum pandemi pegawai mengerjakan pekerjaannya dikantor atau work from office (WFO) dimana tidak ada pembatasan jarak sehingga dalam berkomunikasi dan mengerjakan tugas yang diberikan tidak ada hambatan. Dengan adanya permasalahan tersebut lambat laun pegawai harus dapat menyesuaikan diri.

Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh pegawai dengan ketentuan dan standar dalam kurun waktu atau periode tertentu yang dinilai dengan standar tempat pegawai tersebut bekerja (Suhendi & Anggara, 2018). Performa dari suatu organisasi biasanya ditentukan oleh kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Setiap pegawai pastinya mempunyai kualitas capaian kemampuan yang berbeda.

**Tabel 1 Penilaian SKP Biro Keuangan dan Barang Milik Negara**

2019	84,6
2020	87,8

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel Penilaian SKP Biro KBMN terlihat rata-rata Penilaian SKP yang diperoleh pada tahun 2019 dengan angka 84,6 angka ini termasuk dalam kategori baik. Kemudian pada tahun 2020 rata-rata Penilaian SKP yang diperoleh sebesar 87,8 angka tersebut masuk kedalam kategori baik. Hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Tata Usaha Biro KBMN berpendapat bahwa Kinerja Pegawai masih terbilang Baik dengan angka (76-90), akan tetapi Biro ini memiliki target hasil kinerja yang masuk kedalam kategori sangat Baik dengan rentang angka (90- 100), sehingga masih ada hal yang harus dibenahi agar kinerja pegawai di Biro KBMN menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Hal tersebut menandakan bahwasannya kinerja pegawai Biro KBMN masih perlu diperbaiki, agar target yang disasar sesuai dengan keinginan harapan organisasi.

Kinerja yang baik akan didapatkan ketika pegawai merasakan kepuasan kerja, pegawai akan memeberikan hasil output yang baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang pegawai dapatkan dan apa yang diharapkan. Semakin tinggi hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin tinggi kepuasan pegawai, begitu pun sebaliknya (Busro, 2018 hlm.101). Penilaian Evaluasi dapat dilakukan dengan salah satu pekerjaan, yaitu perasaan bersyukur karena

telah mewujudkan salah satu nilai kunci dari pekerjaan tersebut. Pegawai yang puas menghargai situasi kerja dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas akan pekerjaan yang diberikan. Menurut Locke dalam Suhendi & Anggara (2018 hlm.192) menyatakan seseorang akan merasakan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan, merupakan sesuatu hanya bisa dirasakan oleh pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Arisanti dkk, (2019) menyatakan Motivasi kerja merupakan tentang menciptakan, menyampaikan, dan mendukung perilaku individu. Sehingga individu tersebut mau bekerja keras dan semangat untuk hasil yang maksimal. Kemudian menurut Notoatmodjo dalam Arisanti dkk, (2019) Motivasi kerja merupakan sesuatu alasan yang dimiliki seseorang dalam bertindak demi memenuhi kebutuhan untuk hidupnya. Organisasi memberika motivasi secara langsung dan tidak langsung, seperti halnya atasan memberikan apresiasi kepada pegawainya yang memberikan kinerja terbaik, sehingga pegawai merasa semangat dan termotivasi karena adanya penghargaan yang diberikan. Penghargaan mampu memberikan rangsangan bahagia kepada pegawai.

Disiplin kerja merupakan bagaimana perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap segala peraturan dan siap atas konsekuensi yang akan diterimanya atas sanksi atau hukuman yang ada pada organisasi. Tata tertib atau peraturan mengenai disiplin kerja sendiri merupakan peraturan yang sebelumnya sudah disepakati dan dibuat.

**Tabel 1. Rekapitulasi jumlah jam alfa, keterlambatan, tanpa keterangan tahunan**

2019	12,5 %
2020	13,5 %

*Sumber : Data Diolah*

Disiplin Kerja yang ada di Biro KBMN sudah terbilang cukup baik. Namun, masih ada pegawai yang melanggar dengan presentase pegawai yang melanggar pada tahun 2019 sebesar 12,5%, sedangkan ditahun 2020 presentase pegawai yang melanggar sebesar 13,5%. Pastiya pegawai memiliki alasan tertentu ketika mereka melakukan pelanggaran tersebut. Seperti halnya mengenai kehadiran dan ketaatan, masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal dari jam yang telah ditentukan, dan melanggar peraturan sehingga nantinya akan berimbas pada penilaian kinerja yang didapatkan. Kedisiplinan akan terjadi ketika ada paksaan yang membuat pegawai mau tidak mau harus mengerjakan hal tersebut, sehingga harus adanya peraturan yang kuat dan hukuman pada saat melanggar, hal tersebut secara tidak langsung akan menciptakan jiwa disiplin kepada para pegawai.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat terbentuk dari proses pencapaian yang didapat dari ilmu, keterampilan, serta pengalaman dari seorang dalam menjalankan pekerjaannya. menurut (Mangkunegara, 2015 hlm.67), kinerja merupakan pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebagai bentuk tanggung jawabnya. Pendapat tersebut sejalan dengan Khan dalam (Busro, 2018 hlm.87), berpendapat kinerja merupakan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai yang dapat terlihat dari kualitas dan kuantitas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja yang diperoleh pegawai baik dalam organisasi, dimana sesuai dengan sikap dan juga bagaimana kontribusi atau atas kehadiran kepada pihak perusahaan atau organisasinya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Menurut (Segero, 2018 hlm.127), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai dalam merasakan dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan. Pendapat lainnya

menurut (Afandi, 2016 hlm.58), kepuasan kerja merupakan respon emosional yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Berdasarkan teori kepuasan two factory Herzberg dalam Busro, (2018 hlm.109) dimana prinsip pada teori menjelaskan bentuk sebuah kepuasan dalam kerja dan ketidakpuasan dalam kerja adalah hal yang berbeda antara satu dengan lainnya. dapat disintesis kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi yang dirasakan pegawai dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, serta kondisi dimana ekspektasi pegawai mengenai bagaimana dan menjalani pekerjaannya sesuai dengan realita dari tugas yang dijalankan, yang dapat diukur dengan pekerjaan, upah, supervisor, promosi, dan rekan kerja

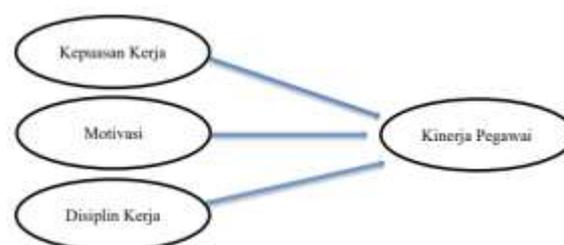
### Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia maupun individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi merupakan proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono dalam Dewi & Harjoyo (2019 hlm.101-102) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Sedangkan menurut Armstrong dan Murlis dalam Suhariadi (2013 hlm.133) menyatakan motivasi merupakan bentuk tingkah laku individu sesuai keinginan pencapaian tujuan yang dijadikan harapan. Seiring dengan kenyataan yang terjadi, fungsi motivasi pada manajemen sdm menjadi sangat penting, dikarenakan dalam mengelola dorongan-dorongan pribadi untuk mencapai pengharapan melalui mekanisme pengaturan yang ada didalam organisasi.

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan gambaran dari kebiasaan yang terbentuk dari dalam diri seseorang, atas perilaku yang berulang dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Irham Fahmi, 2016 hlm. 65), kedisiplinan merupakan ketaatan seseorang terhadap peraturan yang ada dan bersedia menerima hukuman, ketika peraturan tersebut dilanggarnya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai menunjukkan sikap hormat dan antusias terhadap peraturan yang ada di perusahaan dengan melakukan usaha yang terbaik supaya terhindar dari sanksi atau hukuman apabila tidak menaati peraturan.

### Model Penelitian Empiris



**Gambar 1 Kerangka Bepikir Penelitian**

Berdasarkan dari teori yang ada serta penelitian – penelitian terdahulu maka terbentuklah hipotesis. Hipotesis yakni jawaban sementara untuk rumusan masalah sesuai variabel terdapat penelitian (Suryani & Hendriyadi, 2015). Hipotesis atau dugaan sementara penulis yang kebenarannya akan diuji: H1: Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. H2: Diduga Lingkungan

Kinerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang. H3: Diduga secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.

### C. METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keutuhan baik subjek maupun objek target yang nantinya dipelajari dan diamati. Menurut Sugiyono (2017 hlm.80) merupakan batasan wilayah yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan juga karakteristik berbeda yang diterapkan pada peneliti riset dalam mempelajari, kemudian diambil kesimpulan. Populasi yang digunakan penelitian riset merupakan keseluruhan pegawai yang sedang bekerja di Biro KBMN. Jumlah populasi pada penelitian riset berjumlah 97 Pegawai. Dengan pekerja tetap atau PNS berjumlah 97 pegawai.

Sampel merupakan unsur dari penelitian yang menggambarkan secara komunal mengenai populasi. Sampel penelitian mempunyai karakter sama seperti populasi, sampel yang dipakai dapat mewakili sebagian populasi yang sedang diamati. Penelitian yang mencakup wilayah yang luas akan mempersulit peneliti dalam mengumpulkan data. Oleh karena itu, diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat agar mampu mewakili populasi tersebut (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.12). Metode NonProbability sampling, dengan Purposive sampling dijadikan metode untuk pengambilan sampel. Dimana Sampel yang dipakai pada penelitian riset ini menggunakan sampling dengan memakai pendekatan rumus slovin 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 78 pegawai.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan, dimana sumber data diperoleh dari data primer melalui kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala likert melalui google form yang dibagikan kepada responden.

#### Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Menurut pendapat Riyanto & Hatmawan (2020 hal.54) Analisis deskriptif berfungsi untuk menjelaskan indeks jawaban responden dimana berbagai konstruk berkembang. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang responden penelitian, khususnya variabel-variabel yang digunakan oleh penulis. Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini sendiri menggunakan teknik analisis indeks untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang diajukan, dimana hasil perhitungan indeks kemudian diinterpretasikan dengan menggunakan metode tiga kotak.

**Tabel 2. Interpretasi Nilai Presentase Responden**

Nilai Indeks	Interprestasi
16.00 – 37.00	Rendah
37.01 – 58.00	Sedang
58.01 – 78.00	Tinggi

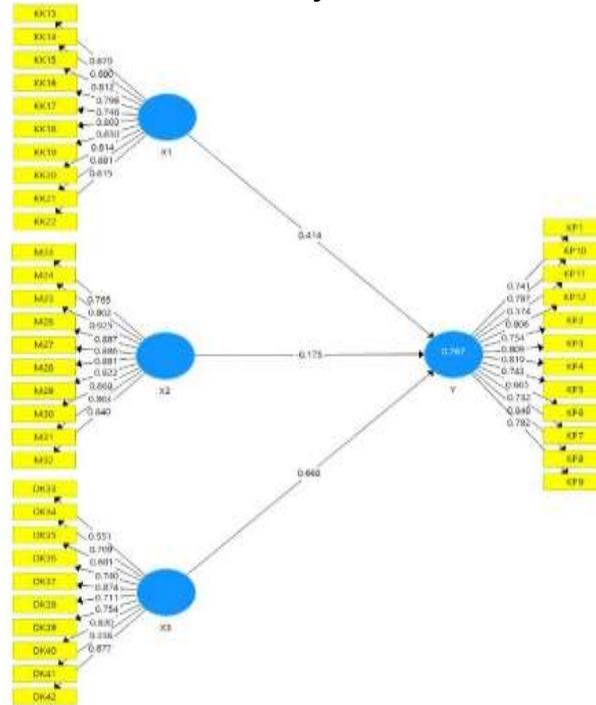
Sumber: Data diolah.

Analisis inferensial adalah salah satu cara dalam menganalisis sebuah data sampel yang hasilnya diberlakukan untuk populasi. Hasil statistik akan sangat tepat digunakan apabila sample mengambil dari bagian populasi yang jelas, sehingga meminimalisir tingkat kesalahan. Dimana Analisis inferensial melingkupi uji hipotesis dan signifikan. Kemudian didalam penelitian riset ini analisis inferensial yang dipakai yaitu : Uji validitas, uji reliabilitas, uji R- square dan uji t (Riyanto & Hatmawan, 2020 hlm.40) Alat yang digunakan dalam

menganalisis adalah Partial Least Square 3.3, karena sifatnya yang powerfull mampu melakukan pengolahan dengan jumlah sampel yang sedikit dimana data tidak harus berdistribusi normal.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Membangun diagram jalur PLS dan Estimasinya



Gambar 2 Outer Model

#### Statistik Deskriptif

Tabel 4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Pegawai	STS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
Pencapaian kerja sesuai harapan	2	7	8	42	19	78	60,6
Mengacu standar kerja	3	3	3	39	30	78	64,8
Menyelesaikan tugas tepat waktu	5	5	13	29	26	78	60
Memenuhi target pekerjaan	3	7	10	36	22	78	60,2
Inisiatif dalam diri	6	10	9	33	20	78	57
Inisiatif membanru rekan kerja	3	7	18	33	17	78	57,6
Memeriksa pekerjaan sebelum diserahkan	1	6	8	34	29	78	63,6
Teliti dalam bekerja	3	6	8	36	25	78	61,6
Menyelesaikan tugas berlaku jujur	1	6	8	34	29	78	63,6
Kejujuran hal penting	2	6	5	30	35	78	64,8
Memberikan ide baru	1	8	15	37	17	78	59
Kreatifitas hal penting	4	6	11	34	23	78	60
<b>Indeks Tertinggi</b>				<b>64,8</b>			
<b>Indeks Terendah</b>				<b>57</b>			
<b>Rata-rata Indeks</b>				<b>61,1</b>			

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 4, diketahui rerata nilai indeks hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 61,1. Dimana hasil tersebut termasuk kedalam kategori yang tinggi.

**Tabel 5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
Pekerjaan sesuai keahlian	1	9	17	31	20	78	58,8
Puas jika targer tercapai	2	11	10	27	28	78	60,4
Gaji sesuai dengan tugas yang diberikan	5	8	16	33	16	78	56,2
Tunjangan dapat meningkatkan semangat	5	5	14	33	21	78	58,8
Pemberian promosi sesuai dengan prestasi kerja	2	12	14	35	15	78	56,6
Kenaikan jabatan mengembangkan potensi	6	10	7	33	22	78	57,8
Atasan membantu dan mengarahkan	6	8	17	28	19	78	56
Atasan mengawasi pekerjaan pegawai	4	9	13	33	19	78	57,6
Rekan kerja memotivasi	6	6	12	38	16	78	57,2
Rekan kerja membantu	2	13	6	41	16	78	58
<b>Indeks Tertinggi</b>				<b>60,4</b>			
<b>Indeks Terendah</b>				<b>56</b>			
<b>Rata-rata Indeks</b>				<b>57,7</b>			

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 5 diketahui rerata nilai indeks hasil jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 57,7. Dimana hasil tersebut termasuk kedalam kategori yang sedang.

**Tabel 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi**

Motivasi	STS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
Gaji sesuai dengan kebutuhan hidup	4	8	10	33	23	78	59,4
Gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan	5	4	8	34	27	78	61,6
Merasa aman	6	4	3	33	32	78	63
Lingkungan kerja aman dan menjamin keselamatan	0	10	2	34	32	78	64,4
Membangun rasa saling percaya	3	7	6	38	24	78	61,4
Suasana iklim kerja menyenangkan	4	8	6	30	30	78	61,6
Penghargaan membuat semangat	3	6	10	37	22	78	60,6
Apresiasi oleh atasan	3	7	8	36	24	78	61
Kesempatan meningkatkan prestasi	2	8	10	31	27	78	61,4
Kesempatan mengaktualisasi diri	4	6	6	36	26	78	61,6
<b>Indeks Tertinggi</b>				<b>64,4</b>			
<b>Indeks Terendah</b>				<b>59,4</b>			
<b>Rata-rata Indeks</b>				<b>61,6</b>			

Sumber : Data Diolah

Tabel 6 menunjukkan rerata nilai indeks hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi sebesar 61,6. Dimana hasil tersebut termasuk kedalam kategori yang tinggi.

**Tabel 3 Hasil Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Total	Indeks
Tidak pernah izin kerja	1	9	14	25	29	78	61,2
Izin jika tidak masuk kerja	6	5	8	27	32	78	61,6
Datang tepat waktu	3	12	7	34	22	78	58,8
Masuk dan pulang sesuai jam kerja	0	7	4	31	36	78	66
Tidak mudah dipengaruhi rekan kerja	1	7	4	28	38	78	65,8
Tetap tinggal walaupun rekan kerja keluar	1	5	12	30	30	78	63,4
Meminimalisir kesalahan	2	7	4	40	25	78	62,6
Memperbaiki kesalahan yang telah dibuat	2	4	5	35	32	78	65
Menjalani dan menaati peraturan	6	13	13	27	19	78	54,8
Menerima sanksi saat melanggar	1	8	9	41	19	78	60,6
<b>Indeks Tertinggi</b>				<b>66</b>			
<b>Indeks Terendah</b>				<b>54,8</b>			
<b>Rata-rata indeks</b>				<b>62</b>			

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 7, dapat diketahui rerata nilai indeks hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja sebesar 62. Dimana hasil tersebut termasuk kedalam kategori yang tinggi.

### Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan berfungsi mengetahui ketepatan variabel yang digunakan dalam penelitian riset. Dimana perolehan hasil menunjukkan nilai Fornell-Lacker Criterion dan hasil nilai AVE dari komposisi variabel yang digunakan pada indikator sebagai berikut : kinerja pegawai, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Hasil nilai fornell- Larcker Criterium, yaitu :

**Tabel 8 Hasil Nilai Fornell- Larcker Criterium**

Variable	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>0.787</b>			
<b>MOTIVASI</b>	0.650	<b>0.855</b>		
<b>DISIPLIN KERJA</b>	0.661	0.646	<b>0.732</b>	
<b>KINERJA PEGAWAI</b>	0.737	0.520	0.827	<b>0.758</b>

Sumber : hasil output SmartPLS 3.3

Berdasarkan hasil dari tabel 8 dapat diketahui secara menyeluruh hasil nilai konstruk variabel yang digunakan pada validitas diskriminan yang didapat keseluruhan telah melewati angka 0.5, sehingga bisa dikatakan valid.

**Tabel 9 Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja Pegawai	0.575
2	Kepuasan Kerja	0.620
3	Motivasi	0.731
4	Disiplin Kerja	0.536

Sumber : hasil output SmartPLS 3.3

Berdasarkan hasil dari tabel 9, dapat diketahui nilai AVE telah melewati  $>0.50$ . Berdasarkan nilai AVE tertinggi pada variabel motivasi dengan nilai 0.731 sedangkan nilai AVE terendah pada variabel disiplin kerja dengan nilai 0.536. sehingga dapat dikatakan variabel kinerja pegawai, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja sudah valid diaman kebenaran data yang digunakan telah memenuhi syarat.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi melihat dari tingkat keandalan pada penelitian. Hasil uji reliabilitas menggunakan SmartPLS 3.3, adalah sebagai berikut:

Tabel 40 Uji Reliability

Variable	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai	0.942	0.932
Kepuasan Kerja	0.942	0.931
Motivasi	0.964	0.959
Disiplin Kerja	0.911	0.891

Sumber: hasil output SmartPLS 3.3

Berdasarkan hasil tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja telah melewati 0,60. Sedangkan untuk perolehan cronbach's alpha dapat dilihat bahwa kondisi dapat dikatakan reliabel ketika nilai cronbach's alpha telah melewati 0,60. Dimana semua variabel secara keseluruhan telah melewati kondisi yang telah ditentukan. Variabel tertinggi yang diperoleh adalah motivasi dengan nilai 0,959 sedangkan variabel terendah adalah disiplin dengan nilai 0,891, sehingga dapat menunjukkan bahwa semua komponen variabel telah menunjukkan reliabilitas. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing indikator pertanyaan yang diteliti, maka seluruh komponen pertanyaan dinyatakan lulus uji validitas dan reliabilitas sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

### Uji Koefisien Determinansi

Uji R Square berfungsi untuk melihat kemampuan yang digunakan dalam suatu model dengan menjelaskan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Uji R-Square merupakan uji koefisien determinasi. Hasil perhitungan R-Square yang didapat adalah:

Tabel 5 Hasil Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.765	0.755

Sumber : hasil output SmartPLS 3.3.0

Berdasarkan hasil dari table 11, dapat diketahui nilai R-Square 0.765. Nilai tersebut berarti adanya pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,5% dan 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi parsial untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Diketahui bahwa T-tabel = 1,665707 diperoleh melalui rumus  $df = n - k$  dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel yang diteliti. Dengan menghitung  $df = 78 - 4 = 74$ , maka derajat kepercayaannya adalah 0,05.

Tabel 12 Hasil Uji t statistik

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value
----------	---------------------	--------------------------	---------

<b>Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai</b>	0.409	3.734	0.000
<b>Motivasi → Kinerja Pegawai</b>	-0.181	2.159	0.031
<b>Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai</b>	0.674	7.078	0.000

*Sumber: hasil output SmartPLS 3.3.0*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai original sample yang positif sebesar 0,409. Dari hasil pengolahan data diperoleh thitung 3,734 > nilai ttabel 1,665707 artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya P-Value adalah 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan variabel motivasi (X2) memiliki nilai original sample negatif sebesar -0,181. Dari hasil pengolahan data diperoleh thitung 2,159 > nilai ttabel 1,665707 artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya P-Value adalah 0,031 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel terlampir di atas juga dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai original sample positif sebesar 0,674. Dari hasil pengolahan data juga diperoleh thitung 7,078 > nilai ttabel 1,665707 artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya P-Value adalah 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output yang diperoleh nilai loading factor tertinggi yaitu 0,881 pada indikator Rekan Kerja pada pernyataan "Rekan kerja membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik". Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua responden dalam penelitian ini setuju bahwa lingkungan rekan kerja yang baik akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Sedangkan berdasarkan hasil loading factor terendah yaitu sebesar 0,670. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terkait variabel kepuasan kerja melalui alat analisis SmartPLS 3.3, output yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Keuangan dan Biro Barang Milik Negara. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu dengan nilai 3,734 > 1,6657 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai sampel asli yang menggambarkan koefisien antara variabel-variabel ini adalah 0,409.

Dimana dapat diartikan bahwa setiap indikator variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, atasan, promosi, dan rekan kerja merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu output yang diperoleh adalah nilai loading factor tertinggi yaitu 0,925 pada

indikator Security pada pernyataan “Saya merasa aman dalam bekerja karena instansi memberikan jaminan sosial” . Menunjukkan lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa tidak khawatir dalam melakukan pekerjaannya sehingga ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan ada jaminan dari organisasi bagi karyawannya, hal ini karena keamanan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu pekerjaan. Sedangkan berdasarkan hasil loading factor terendah yaitu sebesar 0,764.. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berkaitan dengan variabel motivasi melalui alat analisis SmartPLS 3.3, output yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara pada Kementerian Pertanian. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu dengan nilai  $2,159 > 1,6657$  dimana hasil nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0,0031 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Nilai sampel asli yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel ini adalah  $-0,181$ . dimana motivasi yang dirasakan pegawai KBMN dapat berasal dari dalam maupun luar lingkungan instansi.

Dimana hal ini juga dapat diartikan bahwa setiap indikator dari variabel motivasi dalam penelitian ini yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri cukup memberikan kontribusi perannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitrianto, 2020). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh kami (Farisi et al, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya, jika motivasi semakin baik maka kinerja pegawai akan terus meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output yang diperoleh nilai loading factor tertinggi yaitu 0,868 pada indikator perputaran tenaga kerja pada pernyataan “Saya tidak mudah terpengaruh oleh rekan kerja yang memilih keluar dari instansi”. Menunjukkan bahwa karyawan tidak mudah terpengaruh oleh karyawan lain dalam melakukan sesuatu ketika karyawan lain mengajak mereka keluar dari organisasi, karyawan memiliki banyak pertimbangan, salah satunya tentang beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, dan aturan kerja yang berbeda dari sebelumnya. Hal ini akan berdampak pada kedisiplinan pegawai karena harus menyesuaikan kembali dengan lingkungan kerja yang baru yang belum tentu lebih baik dari lingkungan kerja yang lama. Sedangkan berdasarkan hasil loading factor terendah, yaitu sebesar 0,566. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.3. Hasil pengujian yang telah dilakukan terkait variabel disiplin kerja melalui alat analisis SmartPLS 3.3. Output yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian. Hal ini ditunjukkan dari hasil bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu dengan nilai  $7,078 > 1,6657$  dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai sampel asli yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah 0,647.

Dimana hal ini dapat diartikan setiap indikator variabel disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu ketidakhadiran tenaga kerja, keterlambatan kerja, pergantian atau rotasi pekerja, sering terjadi kesalahan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Hasil penelitian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arda, 2017). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian. Selanjutnya pada variabel motivasi penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian. Kemudian pada variabel Disiplin Kerja, penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk. 2, 101–118.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) Bagus. *Diponegoro Journal of management*, 7(2), 1–11.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-1)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-1; E. Junaedi, ed.)*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan 63 Kinerja (Edisi Pert)*. Jakarta: Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(02), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Fitrianto, I. (2020). The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee. *Journal Stiempkop*, 1(September), 113–134.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (4 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34

- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Kedu). Bandung: Bandung.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Sleman: Deepublish.
- Segero, W. (2018). Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Suhariadi, F. (2013). Manajemen Sumber DayaManusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis (ke-1; B. Wardiyanto, ed.). Surabaya.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2018). Perilaku Organisasi (ke-3). Lingkar Selatan: Pustaka Setia.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtra Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Widaningsih, A. R. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. 6(3), 193–198. Diambil dari <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>