

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN KEMENTERIAN PERTANIAN

Nada Rahmah Dani Kaltsum¹, Renny Husniati², Alnisa Min Fadlillah³
^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

¹nadarahmah@upnvj.ac.id
²renyhusniati@gmail.com
³alnisaminfadlillah@upnvj.ac.id

Abstrak

Kondisi pandemi sekarang ini memberikan dampak terhadap berjalannya sebuah perusahaan, salah satunya yaitu terhadap kinerja dari pegawai. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini tujuan yang ingin diketahui, yaitu untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 70 orang dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian. Dalam melakukan pengolahan dan analisis terhadap data, dengan menggunakan uji f, uji koefisien determinasi, dan uji t. Pengolahan pada data melalui aplikasi statistika SPSS tipe 22. Hasil yang didapatkan atas penelitian, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja terlihat memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (secara simultan maupun parsial). Proporsi atas kontribusi yang diberikan oleh variabel dependennya kepada kinerja, melalui nilai yang diberikan dari koefisien determinasi sebesar 67,8%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The current pandemic conditions have an impact on the running of a company, one of which is the performance of employees. The research was conducted using quantitative methods. In this study, the purpose of this research is to find out and prove whether job satisfaction and work discipline affect employee performance. A total of 70 people were included as samples in the study. In processing and analyzing the data, we used the f test, the coefficient of determination test, and the t test. Processing of the data through the application of SPSS type 22 statistics. The results obtained from the research, namely job satisfaction and work discipline, seem to have a significant and significant effect on employee performance (simultaneously or partially). The proportion of the contribution given by the dependent variable to performance, through the value given from the coefficient of determination, is 67.8%.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, and Employee Performance.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

PENDAHULUAN

Di masa revolusi industri 4.0 sekarang ini tentunya peran serta dari sumber daya manusia sangat diperlukan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci penting dalam keberlangsungan menjalankan tugas serta mencapai tujuan dari organisasi. Terutama dalam kondisi pandemi sekarang ini, peran sumber daya manusia dituntut terus produktif, berprestasi, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang terpilih untuk bekerja harus memiliki kualifikasi, serta dapat bekerja secara profesional. Karena pada hakekatnya pegawai yang akan menjadi penerus utama, sebagai calon pemimpin, karyawan yang akan memikirkan, merencanakan, dan melaksanakan keberlanjutan visi dari organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi besar pada perekonomian suatu negara.

Namun, sekarang ini disaat kondisi perekonomian beberapa negara sedang mengalami penurunan atas terdampaknya COVID-19. Tidak hanya berdampak pada kondisi perekonomian, COVID ini juga berdampak pada proses perilaku dalam bekerja, seperti peraturan baru yang mengharuskan beberapa perusahaan untuk bekerja di rumah atau yang kita tau WFH untuk para pegawainya. Hal tersebut juga dibahas melalui penelitian (Marsusanti, dkk., 2021), bahwa masa pandemi seperti sekarang ini memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Dengan kondisi tersebut tentunya membuat pegawai beradaptasi dengan menggunakan kecanggihan teknologi untuk berkomunikasi. Dalam proses adaptasi tersebut tentunya beberapa ada yang mengalami kesulitan, dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, seperti stress kerja yang dialami, produktifitas, dan kinerja mereka.

Disini penulis menggunakan objek penelitian Kementerian Pertanian di Pusat Penyuluhan Pertanian (Pusluhtan). Pusat Penyuluhan Pertanian atau (Pusluhtan) merupakan bagian dari Badan Pusat Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP). Bekerja dalam kondisi pandemi sekarang ini di Indonesia tentunya sangat mempengaruhi beberapa bidang, tidak terkecuali pertanian. Pekerjaan mengalami penyesuaian baru dalam mengikuti protokol kesehatan. Berdasarkan informasi wawancara terkait penilaian kinerja pada tahun 2019 yang ada di Pusluhtan, diketahui bahwa rata-rata hasil penilaian kinerja belum cukup dalam memenuhi target dan yang mendapatkan penilaian sangat baik adalah hanya rata-rata pegawai senior dengan rentan umur 50-60 tahun. Selain itu berdasarkan target kinerja atau rencana strategis (Restra) untuk Pusluhtan pada tahun 2020 diketahui bahwa berdasarkan beberapa faktor, seperti data, sumber daya manusia, dan lain sebagainya, target restra 75% belum dapat tercapai sepenuhnya. Hal tersebut juga dibarengi dengan kondisi pandemi sekarang ini maka kinerja pegawai Pusluhtan Kementan masih perlu untuk ditingkatkan, sehingga dapat mencapai target dan sesuai dengan harapan dari Pusluhtan Kementan.

Kinerja dari pegawai sendiri dapat bersumber atau dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Menurut (Busro, 2018 hlm. 95) yang dapat disimpulkan, bahwa terdapat faktor utama pemberi pengaruh pada kinerja, yaitu yang pertama adalah faktor dari internal: kepuasan kerja, komitmen, motivasi, dan disiplin. Berdasarkan data hasil diskusi dengan Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan, mengenai kepuasan kerja di Pusluhtan sendiri belum pernah ada penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Kemungkinan terdapat beberapa pegawai yang bisa saja tidak puas dengan pekerjaannya ataupun dari faktot-faktor lain di kantor yang membuat mereka tidak puas ataupun puas dengan pekerjaannya. Terutama bekerja di tengah kondisi pandemi sekarang ini, beban pekerjaan lebih dipadatkan dan mengejar target untuk dipenuhi, serta kondisi yang kurang kondisif yang berkemungkinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, hal tersebut sejalan dengan studi mutakhir yang dilakukan oleh Vidkhan K. et al dalam (Busro, 2018 hlm. 102), yang diperoleh

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

kesimpulan, yaitu jika di dalam suatu organisasi tingkat kepuasan dari pekerjaannya meningkat, maka hal tersebut dapat berpengaruh juga terhadap peningkatan dari kinerja pegawai. Namun sebaliknya, jika tingkat kepuasan dari pekerjaan mengalami penurunan dapat berimbas pada penurunan dari kinerja pegawai. Pernyataan tersebut memiliki persamaan dengan penelitian dari (Adha & Wandu, 2019) dan (Zahara & Hidayat, 2017), bahwasalnya kepuasan kerja sendiri memerikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hal berbeda ditunjukkan melalui penelilitian yang telah didapatkan dari (HANIFAH, 2016) dan (Arda, 2017), yaitu diketahui kepuasan kerja setelah dilakukan pengujian bahwa tidak memiliki/berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor internal yang berkemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan dalam bekerja, maka cenderung untuk mempunyai komitmen dan dedikasi untuk melaksanakan serta memenuhi pekerjaannya, sesuai dengan ketentuan dan standar yang menjadi kewajibannya. Berdasarkan hasil diskusi dan wawancara, didapatkan informasi dengan Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan, bahwa kedisiplinan di Pusluhtan sudah cukup baik namun belum maksimal, salah satunya mengenai kehadiran dan ketaatan. Dalam kenyataannya terdapat pegawai yang tidak semua keseluruhan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, terkadang ada beberapa pegawai yang menggunakan jam waktu istirahat melebihi batas.

Hal lainnya, yaitu berdasarkan diskusi, terkadang dengan pekerjaan yang datang cukup banyak dan di waktu yang bersamaan, maka pekerjaan yang harus diselesaikan semakin tinggi. Sehingga menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih lama, dan terkadang melimpahkannya kepada orang lain. Penggunaan dan pengaturan waktu dalam bekerja terkadang kurang maksimal. Selanjutnya di dalam organisasi atau kantor seperti ini ada saja yang tentunya kurang disiplin, pernah terjadi karyawan yang mangkir, yang menghambat terselesaikannya pekerjaan. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai, dengan memberikan pengaruh yang berbanding lurus terhadap kinerja. Hal tersebut sebelumnya telah diteliti oleh (Muamar, 2017) dan (Susanto, 2019), dimana kedisiplinan itu membawa pengaruh yang positif serta bergerak secara signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Berdasarkan penjelasan sebelumnya peneliti merasa antusias dalam mengkaji penelitian melalui judul riset **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan atas permasalahan dan fenomena yang ditemukan sebelumnya, maka disusunlah perumusan masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan atas permasalahan dan fenomena yang ditemukan sebelumnya, maka disusunlah tujuan penelitian, yaitu: (1) Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian, (2) Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian, (3) Untuk

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (pegawai) adalah faktor dalam penggerak atau berjalannya perusahaan ataupun organisasi. Menurut (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017 hlm. 34), sumber daya manusia memiliki kemampuan yang terdiri dari pemikiran atau nalar, kekuatan atau fisik dari setiap individu, dan juga kebiasaan atau sifat yang ditentukan dari lingkungan mereka dan juga keturunan. Sedangkan untuk prestasi dari kerja ditentukan oleh keinginan kuat dari pegawai serta bagaimana motivasinya untuk pemenuhan kepuasan dalam diri. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam untuk mengatur selaga perencanaan dan proses yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu bagaimana cara dan perasaan dari pegawai terhadap ataupun saat menjalani pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan dari Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015 hlm. 117), kepuasan kerja yaitu bagaimana perasaan atas pekerjaan dapat mendukung/menyokong pegawai. Pendapat tersebut selajalan menurut (Segero, 2018 hlm. 127), kepuasan kerja itu merupakan bagaimana pekerja dapat merasakan bagian dari dirinya dan juga pekerjaan yang dimilikinya, dan kepuasan kerja juga dapat berarti bagaimana pekerjaan dapat memenuhi perasaannya. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan pribadi pegawai dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, serta kondisi dimana ekspektasi karyawan mengenai bagaimana dan menjalani pekerjaannya sesuai dengan realita dari tugas yang dijalankan. Menurut (Afandi, 2016 hlm. 67) dan juga (Robbins & Judge, 2015), beberapa hal yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan, upah, supervisor, promosi, dan rekan kerja.

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

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 (Hasibuan, 2017 hlm. 193), disiplin bentuk kesadaran dan rasa bersedia dari seseorang terhadap norma ataupun peraturan yang ada dengan cara mentaati, menjalankan, serta menghormati. Hal tersebut sejalan dengan Singodimedjo dalam (Sutrisno 2016, hlm. 86), kedisiplinan itu merupakan tindakan dalam menjalankan segala peraturan serta norma sosial dengan kesadaran penuh atau tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan disiplin merupakan kondisi dimana para pekerja patuh, menghormati, serta menjalankan peraturan yang berlaku. Menurut (Afandi, 2016 hlm. 10-11), dimensi dalam kedisiplinan, yaitu ketaatan waktu (indikator: masuk kerja tepat waktu dan menggunakan waktu secara efektif) dan tanggung jawab (indikator: patuh terhadap semua peraturan yang terdapat pada perusahaan. Sementara pendapat lainnya menurut Singodimedjo dalam (Arda, 2017) kedisiplinan terdiri dari 4 dimensi, yaitu: taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, taat terhadap aturan waktu, dan taat terhadap aturan perilaku kerja.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

Kinerja Pegawai

Salah satu bagian terpenting yang didapatkan perusahaan sebagai pencapaian atau penyelesaian dalam target yang ingin diselesaikan oleh perusahaan adalah kinerja dari pegawai. Pendapat lainnya menurut (Mangkunegara, 2015 hlm.67), bahwa kinerja merupakan kualitas dari hasil pencapaian kerja yang didapatkan dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta menjalankan tanggungjawabnya. Sehingga kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan, yaitu merupakan perilaku atau kemampuan seseorang pegawai yang dapat ditampilkan dan diperlihatkan ketika menjalankan kewajiban serta tanggungjawabnya. Dibutuhkan indikator yang dapat dipergunakan dalam mengukur kinerja. Menurut (Afandi, 2016 hlm. 73) kinerja dapat diukur dengan tiga dimensi, yaitu hasil kerja (indikator: kualitas dan kuantitas), perilaku dari kerja (indikator: inisiatif dan ketelitian), serta sifat pribadi (indikator: kejujuran dan kreatifitas).

Berdasarkan teori sebelumnya diketahui bahwa kepuasan dan disiplin secara umumnya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sehingga diduga kedua variabel tersebut dapat diketahui dapat memberikan pengaruh dan/atau kontribusi terhadap kinerja. Penelitian relevan terkait kedua variabel ini, yaitu oleh (Laely Ma'rufah, 2016) dan dan (Ery Teguh Prasetyo, 2019), bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan pengaruhnya secara positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat kedisiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat, maka hal tersebut dapat berpengaruh pada semakin meningkatnya kinerja karyawan atau kontribusinya kepada perusahaan.

H3 : Diduga kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, populasinya menggunakan total seluruh pegawai yang terdiri dari tiga bidang di Pusluhtan Kementerian Pertanian. Sebanyak 70 orang dilibatkan sebagai sampel dan teknik yang dipergunakan, yaitu sampling jenuh. Dalam proses penelitian ketika melakukan pengukuran, maka dipergunakan skala khusus untuk memudahkan proses pengukurannya. Pengumpulan data digunakan sebagai upaya dalam proses pengumpulan melalui caranya dengan menyebarkan kuesioner kepada kepada para pegawai kantor Pusluhtan dengan mengukur menggunakan skala likert, jawaban responden pada tiap pertanyaan, menurut (Sugiyono, 2019 hlm. 146), skala likert merupakan acuan dalam pengukuran dalam alat ukur yang mempergunakan skor 1-5. Dalam proses analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk proses mendeskripsikan dan memberikan gambaran pada jawaban kuesioner yang didapatkan. Dalam mengolah data, pada penelitian ini digunakan alat analisis statistika SPSS tipe 22. Selain itu dilakukan pengujian kualitas pada data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sebagai syarat dalam melakukan penelitian ilmiah. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis digunakan, uji T, uji F, dan uji koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam pengujian kualitas terhadap data (validitas), menggunakan rumus *perason product moment* dengan menggunakan responden sebesar 30 orang pertama dengan sig 5%, sehingga didapatkan r_{tabel} sebesar 0,361 yang nantinya dibandingkan dengan r_{hitung} yang telah didapatkan.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Seluruh Instrumen

Pernyataan	<i>Correlated Item Total Corelation</i>	Pernyataan	<i>Correlated Item Total Corelation</i>
IT_1	0,677	IT_1	0,628
IT_2	0,384	IT_2	0,675
IT_3	0,580	IT_3	0,497
IT_4	0,789	IT_4	0,657
IT_5	0,773	IT_5	0,669
IT_6	0,742	IT_6	0,647
IT_7	0,754	IT_7	0,705
IT_8	0,746	IT_8	0,586
IT_9	0,569	IT_9	0,447
IT_10	0,680	IT_10	0,767
IT_11	0,777	IT_11	0,410
IT_12	0,680	IT_12	0,543
IT_13	0,678	IT_13	0,648
IT_14	0,585	IT_14	0,693

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil dari uji pada tabel 1, dapat diketahui jika seluruh instrumen memiliki hasil r hitungannya lebih besar dibandingkan r tabelnya (0,361). Sehingga diambil kesimpulan bila keseluruhan instrumen dari ketiga variabel (kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja) “valid”, dan selanjutnya penyebaran kuesioner dapat dilanjutkan dengan tahap perikutnya, yaitu pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Setiap Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah
Kepuasan Kerja	0,853	10
Disiplin Kerja	0,748	6
Kinerja Pegawai	0,823	12

Sumber : data diolah

Pada hasil pengujian tabel 2, maka dapat diketahui dan disimpulkan apabila nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel setelah melakukan pengujian maka nilainya lebih dari standar *cronbach alpha* yang disyaratkan 0,60. Sehingga dapat diperoleh simpulan hasil bahwa seluruh variabel “reliabel”, dan proses pengujian dapat dilanjutkan ke tahapan selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji t

Keterangan	t	Sig.
Kepuasan Kerja	4,965	,000
Disiplin Kerja	3,655	,001

Sumber : data diolah

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

Dilakukannya olah data seperti pada tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil yang didapatkan terkait variabel kepuasan kerja didapatkan melalui hasil perhitungan t_{hitung} menggunakan rumus $t_{tabel} (\alpha/2; n-k-1)$ (Priyatna, 2020), yaitu sebesar (0,025;66). Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan menggunakan rumus t_{hitung} didapatkan hasil 1,99656, sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (4,965) > t_{tabel}$. Sementara pengujian selanjutnya adalah dengan membandingkan dengan nilai signifikansinya yang didapatkan dengan alpha 5 %. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Demikian juga dengan variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa hasil yang didapatkan melalui hasil perhitungan t_{hitung} , yaitu sebesar (0,025;66). Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan menggunakan rumus t_{hitung} didapatkan hasil 1,99656, jadi diketahui bahwa $t_{hitung} (3,655) > t_{tabel}$. Sementara pengujian selanjutnya adalah dengan membandingkan dengan nilai signifikansinya yang didapatkan dengan alpha 5 %. Hal ini berarti bahwa kepuasan memberikan pengaruh/positif pada kinerja para pegawai. Dari data dua variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti Hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	70,646	,000 ^b

Sumber : data diolah

Setelah dilakukan pengolahan data seperti pada tabel 4, maka diperoleh nilai dari $F_{hitungnya}$ yaitu sebesar 70,646. Selanjutnya adalah dengan mencari nilai $F_{tabelnya}$, menggunakan rumus $F_{tabel} = F(k; n-k)$ (Sahid Raharjo, 2018) dan didapatkan nilainya sebesar 3,13, maka berdasarkan hal tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kemudian dibandingkan nilai signifikansinya yang ada pada tabel dan dibandingkan dengan alpha 5%. Hal ini berarti bahwa H_3 /hipotesisnya diterima, yang berarti variabel bebas yang digunakan diketahui dan terbukti memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependennya, dengan nilai yang positif dan signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Keterangan	R2	Persentase
X1 terhadap Y	,614	61,4%
X2 terhadap Y	,560	56%
X1 dan X2 terhadap Y	,678	67,8%

Sumber : data diolah

Berdasarkan dari data tabel 5, diketahui bahwa nilai R^2 dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui kepuasan kerja, yaitu 0,614 atau 61,4. Sementara untuk pengaruh besarnya kontribusi dari variabel disiplin, yaitu 0,560 atau 56%. Dan kontribusi kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama) terhadap kinerja pegawai adalah 0,678 atau 67,8%. Pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh dua variabel utama cukup besar terhadap kinerja dari pegawai pusat penyuluhan pertanian dan selisihnya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka telah terbukti dengan diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat melalui hasil nilai F_{hitung} , yaitu $70,646 \geq$ dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,13, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat berarti bahwa tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja yang ada di Pusluhtan dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dalam melihat besar kontribusi dari variabel dependennya melalui pengujian koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 0,678 atau dengan persentase sebesar 67,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lainnya.

Penelitian sebelumnya yang telah terbukti dan sesuai dengan tema penelitian ini, yaitu oleh (Ery Teguh Prasetyo, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut membuktikan jika kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja, dan juga signifikan. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tanpa adanya rasa puas dan kedisiplinan diri, maka pegawai tidak dapat menjalankan pekerjaan setiap harinya dengan baik. Karena dengan adanya pendorong yang kuat seperti perasaan puas, maka karyawan dapat bersemangat dan terdorong untuk meningkatkan kinerja. Dan kedisiplinan juga merupakan kunci dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari agar tetap teratur dan tercapai dari target yang diharapkan. Jadi, variabel disiplin kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependennya, yaitu kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, diketahui melalui t hitung sebesar $4,965 > t$ tabel sebesar sebesar 1,99656, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga melihat hasil tersebut diketahui jika H_1 /hipotesisnya dapat diterima, bahwas variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan di Pusat Penyuluhan Pertanian. Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasannya terhadap kinerja pegawai melalui uji koefisien determinasi, didapatkan hasil sebesar 61,4% yang berarti sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini diperkuat melalui study mutakhir yang telah diteliti oleh Vidkhan K. et al dalam (Busro, 2018 hlm. 102), yang dapat disimpulkan bahwa apabila di dalam suatu organisasi tingkat kepuasan dari pekerjaannya meningkat, maka hal tersebut dapat berpengaruh juga terhadap peningkatan dari kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dengan adanya teori atau pernyataan yang diberikan oleh (Afandi, 2016 hlm. 63-64), bahwa salah satu kunci atau bagian yang dilihat dalam pencapaian keberhasilan yang diharapkan adalah dengan ditunjukkan melalui tingkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai, selanjutnya didukung juga dengan penelitian terdahulu oleh (Adha & Wandu, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang” Penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja itu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

Kesimpulan mengenai penelitian di atas, didapatkan bahwa adanya yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu, sehingga sudah terbukti dan teruji. Jadi, apabila variabel kepuasan kerja meningkat, hal tersebut dapat berpengaruh juga terhadap peningkatan dari penilaian kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai positif, dengan nilai t hitung positif sebesar $3,655 > t$ tabel sebesar $1,99656$, serta tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa simpulan mengenai hipotesis H_2 dapat diterima, dengan variabel kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian. Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui uji koefisien determinasi, didapatkan hasil sebesar 56% yang berarti besaran sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (Susanto, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $3,131 > t$ tabel sebesar $1,9797$ dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Yang berarti penelitian terdahulu ini sudah terbukti dan sesuai mengenai pengaruh dari variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasannya sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya kinerja pegawai, dan semakin disiplin pegawai terhadap pekerjaannya, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan mengenai variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Penyuluhan Pertanian dapat disimpulkan, yaitu: Pertama berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian, Kedua berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian, dan Ketiga berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis dan bahasan mengenai hasil penelitian Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian, maka peneliti selanjutnya dapat memberikan saran yang sekiranya bermanfaat terhadap peneliti, kalangan, bahasan tertentu yang terkait dalam penelitian ini. Saran yang diberikan yaitu: bagi perusahaan, pertama dapat lebih memperhatikan dan memberikan arahan terhadap kedisiplinan yang terdapat pada lingkungan kerja. Hal tersebut agar para pegawai dapat lebih memaksimalkan kerja mereka sehingga dapat meningkatkan pencapaian atas tugas-tugas dan juga kinerja dari para pegawai., kedua, untuk supervisor atau pimpinan perusahaan dapat membantu pegawai dengan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan perusahaan baik dari tahap awal, proses maupun sampai akhir. Sehingga apabila pegawai terdapat kesulitan sehingga bisa mendapat arahan, ketiga juga dapat memperhatikan tunjangan yang diterima

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

oleh pegawai. Karena tunjangan merupakan bagian atau motivasi yang digunakan atau dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja dan semangat selama bekerja, bagi peneliti atau kalangan akademisi selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan ini dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian setelahnya yang memiliki kesamaan tema.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., & Wandu, D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang*. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- 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>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama; Irfan Fahmi, ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia*. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- HANIFAH, N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 18). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Laely Ma'rufah, T. dan R. Z. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Leo Utama Motor Batam*. *Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 1–38.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Kedu). Bandung: Bandung.
- Marsusanti, dkk. (2021). *Dampak Pandemi COVID 19 Terhadap Perubahan Shift Kerja Dan Kinerja Cleaning Service*. *JURNAL SWABUMI*, 9(1), 19-31.
- Muamar. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16. Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/9649/7655>
- Priyatna, S. E. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Banjarmasin: Yayasan Kita Menulis.
- Raharjo, Sahid. (2016). *Cara Melakukan Uji F Simultan dalam Analisis Regresi*. Diakses pada : 4 Desember 2018. Tersedia pada : <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultandalam.html>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Edition 16). United State America: Pearson.
- Segero, W. (2018). *Buku ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN*

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 781 - 791

Natalia Susanto. 7(1). Retrieved from
<https://media.neliti.com/media/publications/287273-pengaruh-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-d-dde8d414.pdf>

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam*. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>