

## **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang**

**Lidya Martha<sup>1)</sup> Riza Maiwan Putra<sup>2)</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[rizamaiwanputra25@gmail.com](mailto:rizamaiwanputra25@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine whether the effect of motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance on PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Padang units. This study uses quantitative methods, the population in this study were 50 employees of the production department at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Padang Units. The sample technique used is saturated sampling technique, so that a sample of 50 people is obtained. Data retrieval is done by distributing questionnaires to the employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Padang Units. The data analysis technique multiple regression. The result of the three variable tests show, motivation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Motivation, Job Satisfaction, work discipline, employee performance.*

---

*Detail Artikel:*

*Diterima : 12 Januari 2020*

*Disetujui : 25 Februari 2020*

*DOI:10.31575/jp.v4i1.227*

---

### **PENDAHULUAN**

Pada suatu perusahaan, baik yang melayani kepentingan publik maupun swasta, mengharapkan adanya pencapaian maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh para karyawan, karyawan dituntut memberikan kinerja maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mendongkrak tercapainya tujuan perusahaan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Afriansyah, (2016), mengatakan perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah.

Terdapat hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati

peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman. Belum optimalnya kinerja karyawan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang dapat dilihat dari persentase absensi karyawan datang ke kantor, masih didapati karyawan berkeliaran diluar kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, karyawan yang sering terlambat dan pelanggaran lainnya.

Faktor yang pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Rukhayati, (2018) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada identitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Saat orang berbicara tentang perilaku pekerja, biasanya merujuk melihat pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, dan sebaliknya. Dalam hal kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Darmanto, (2015) menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ariani & Assarofa, (2018) menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kereja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meragukan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan melaksanakan aturan-aturan diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, bertujuan agar karyawan melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Seseorang karyawan yang disiplin selalu mematuhi peraturan dan melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah kepatuhan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku baik dalam lingkungan kerjanya.

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Potu, (2013) melakukan penelitian yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian yang ditetapkan adalah KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Sulut Tenggo dan Maluku Utara di Manado. Teknik pengambilan sampel yang

Pengaruh Motivasi Kerja...(Martha, Putra)

ISSN: 2556 - 2278

digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Hasil penelitiannya Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hakim & Yahya, (2014) Melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Objek penelitian yang ditetapkan adalah Studi Kasus di SMA PPMI Assalam, Surakarta. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan. Hasil penelitiannya konsisten dengan penelitian potu, (2003) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Devi, (2009) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Objek penelitian yang ditetapkan adalah (Studi kasus pada PT. Semeru Karya Buana Semarang ). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peter & Bram, (2009) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian yang ditetapkan adalah Koperasi Denpasar. Teknik *sampling jenuh* digunakan untuk teknik pengambilan sampel. Hasil penelitiannya sama dengan penelitian Devi, (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti menentukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Listianto & Setiaji, (2007) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang ditetapkan adalah Studi kasus Dilingkungan Pegawai kantor PDAM kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan & Waridin, (2006) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja. Objek penelitian yang ditetapkan adalah di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Berbeda dengan Listianto & Setiaji, (2007) teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling sensus*. Hasil penelitiannya menunjuka bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut maka diambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 Berdasarkan kajian literatur pada penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka konseptual seperti di bawah ini:

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Azwar, (2015).

Populasi adalah gambaran seluruh objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 50 orang yang diambil dari karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. Maka digunakan teknik *sampling jenuh* dimana semua populasi sebanyak 50 orang dijadikan sampel. Sampel adalah suatu bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan variabel Y (kinerja), 16 item pernyataan variabel X1 (motivasi), 20 pernyataan variabel X2 (kepuasan kerja), dan 12 pernyataan variabel X3 (disiplin Kerja). Analisis data menggunakan metode data yang digunakan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 16. Tahapan dalam analisis data dimulai dari uji validitas, uji reabilitas dan uji TCR terhadap jawaban yang diberikan oleh responden dalam kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t.

**Tabel 1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No.	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator Penelitian	Kepustakaan (literature)
1	Motivasi	Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.	a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan b. Mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinue c. Membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku d. Memberikan kesempatan karyawan ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja e. Mendorong karyawan untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama f. Mendorong karyawan dalam	Darmanto, (2015)



		<p>kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas.</p> <p>g. Mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif.</p> <p>h. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui rapat evaluasi rutin dan insidental.</p>	
	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja seseorang.		Hasibuan, (2007)
3	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma</p>	<p>a. Menyenangi pekerjaannya</p> <p>b. Mencintai pekerjaannya</p> <p>c. Moral kerja positif</p> <p>d. Disiplin kerja</p> <p>e. Prestasi kerja</p> <p>a. Selalu hadir tepat waktu</p> <p>b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran</p> <p>c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja</p> <p>d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif</p> <p>e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya</p> <p>f. Memiliki sikap yang baik</p> <p>g. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja</p>	<p>Ariani &amp; Assarofa, (2018)</p>

		<p>sosial yang berlaku.</p> <p>Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p> <p>d. Efektivitas</p> <p>e. Kemandirian</p>	<p>Kurniawan &amp; Alimudin, (2015)</p>
4	Kinerja Karyawan			

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja nilai validitasnya seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1 (Motivasi) terhadap 50 responden, dengan 16 item pertanyaan didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Hasil dari perhitungan uji validitas variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap 50 responden, dengan 10 item pertanyaan didapatkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X3 (Disiplin Kerja) terhadap 50 responden dengan 14 item pertanyaan, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan) terhadap 50 responden dengan 10 item pertanyaan, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

### Hasil Uji Reabilitas

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi Kerja...(Martha, Putra)

ISSN: 2556 - 2278

Karyawan lebih dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam regresi berdistribusi normal atau tidak. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya. Uji Normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal jika hasil Asymp. Sig  $\geq 0,05$  dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan  $\leq 0,5$ .

Hasil dari uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai residual standar dalam penelitian tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada pengujian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample*, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig.* 0,193  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolienaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance (Ghozali, 2006):

- 1) Mempunyai nilai VIF  $< 10$  tidak adanya Multikolinearitas.
- 2) Mempunyai angka TOLERANCE  $> 10\%$  adanya Multikolinearitas.

Untuk melihat dari uji multikolinearitas ada tidak adanya multikolinearitas tersebut dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Ringkasan Hasil Uji Multikolienaritas Variabel Penelitian**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Motivasi	.577
	Kepuasan Kerja	.505
	Disiplin Kerja	.699

Sumber: Data Olahan SPSS 16

Dari hasil pengolahan melalui spss pada tabel diatas dapat diketahui pada variabel independen memperoleh nilai tolerance lebih kecil dari nilai VIF, maka dapat diartikan bawah tidak adanya terjadi multikolienaritas.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya, dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan Uji Park. melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai sig dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.417	3.256		-1.050	.299
Motivasi	.068	.068	.167	.997	.324
Kepuasan Kerja	.097	.070	.223	1.389	.172
Disiplin Kerja	-.011	.051	-.038	-.213	.832

Sumber: Data Olahan Spss 16

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas melalui uji Glejser dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### **Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Motivasi (X1), kepuasan Kerja (X2), Kinerja karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.987	2.952		.673	.504
Motivasi	.217	.090	.223	2.421	.019
Kepuasan Kerja	.620	.149	.410	4.169	.000
Disiplin Kerja	.290	.058	.419	5.008	.000

Sumber : Data Olahan Spss 16

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1.987 + 0,217X_1 + 0,620X_2 + 0,290X_3 + e$$

Artinya :

1. Nilai a = 1.987 artinya jika motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1.987 satuan.
2. Nilai X1=0,217 artinya koefisien regresi Motivasi menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika Motivasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja konstan, maka

Pengaruh Motivasi Kerja...(Martha, Putra)

ISSN: 2556 - 2278



kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang juga akan meningkat sebesar 0,217 satuan.

3. Nilai  $X_2 = 0,620$  artinya Koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja konstan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,620 satuan.
4. Nilai  $X_3 = 0,290$  artinya Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel motivasi dan kepuasan kerja konstan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,290 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) Variabel Penelitian**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.987	2.952		.673	.504
	Motivasi	.217	.090	.223	2.421	.019
	Kepuasan Kerja	.620	.149	.410	4.169	.000
	Disiplin Kerja	.290	.058	.419	5.008	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel uji t pada tabel diatas, maka dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

a. Hipotesis (H1)

Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji t motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 2.421 dengan nilai sign 0.19, bila dibandingkan dengan nilai t-tabel 2.01290, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.421 > 2.01290$ ) Maka, dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

b. Hipotesis (H2)

Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji t kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 4.169 dengan nilai sign 0.00 bila dibandingkan dengan nilai t-tabel 2.01290, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4.169 > 2.01290$ ) Maka dapat diartikan,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

c. Hipotesis (H3)

Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji t disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 5.008 dengan nilai sign 0.00 bila dibandingkan dengan nilai t-tabel 2.01290, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $5.008 > 2.01290$ ) Maka dapat diartikan,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan dapat disajikan untuk hipotesis pertama didapatkan hasil estimasi variabel motivasi dimana nilai t-hitung besar dari t-tabel dengan nilai sign besar dari nilai Alpha. Yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan jawaban responden terhadap variabel motivasi terhadap kinerja yang mayoritas menjawab ya meskipun demikian terdapat indikator yang menjawab tidak relatif tinggi. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan menganggap kurangnya penghargaan bagi karyawan berprestasi. Untuk itu diharapkan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit padang untuk lebih menghargai dan memperhatikan karyawan berprestasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Hakim & Yahya, (2014) tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja guru (studi kasus pada pegawai SMA PPMI Assalam Surakarta). Dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan dapat disajikan untuk hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel kepuasan kerja dimana nilai t-hitung besar dari t-tabel dengan nilai sign kecil dari nilai Alpha. Yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Listianto & Setiaji, (2007) yang berjudul pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang ditetapkan adalah studi kasus lingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta. Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan dapat disajikan untuk hipotesis ketiga, didapatkan hasil estimasi variabel disiplin kerja dimana nilai t-hitung besar dari t-tabel dengan nilai sign kecil dari nilai Alpha. Yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2015) tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Studi kasus PT. Garam (Persero) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Pengaruh Motivasi Kerja...(Martha, Putra)

ISSN: 2556 - 2278

kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan Kinerja Karyawan, yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
2. Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.
3. Dari hasil pengujian telah membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan yang dilihat dari hasil pengujian uji t dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Febryandhie Ananda, SE. M.S.i selaku ketua STIE"KBP" Padang, Ibu Zuzmawati, SE, MM. Selaku wakil ketua STIE"KBP" serta ibu Febsri Susanti, SE, MM. Selaku ketua Program Studi Manajemen dan ibu Aminar Sutra dewi, SE, M.Si. selaku pembimbing akademik program studi S1 Manajemen STIE"KBP" dan ibu Lidya Martha SE, MM. Selaku pembimbing skripsi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriansyah, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 4).
- Ariani, H. M., & Assarofa, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–19.
- AzwarM. Syaiful (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*, (2541–3406), 68–77.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1–30.
- Devi, (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. (Studi Kasus Pada PT. Semeru Karya Buana Semarang).
- Dona, E. (2016). Pengaruh Perencanaan, Prosedur Dan Pengawasan dan Komitmen Organisasi Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Jurmak)*, 23-35.

- Dona, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP*.
- Hakim & M. Yahya, (2014). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. (Studi Kasus Di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). *Jurnal pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 24, No. 1, Juni 2014.
- Hasibuan. Malayu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, H, & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero)., *1(2)*.
- Listianto. Tony & Setiaji. Bambang, (2007) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/JGPDN>
- Mondy. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 3 (2), 209-215
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)
- Potu, A, (2013) Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4) 1208-1218.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management* 2.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(EISSN 598-398X, P-ISSN 2337-8743), 100.
- Susriyanti, S. Nardo, R. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 3 (2), 97-111.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>