# PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KELAPA SAWIT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V UNIT BISNIS SUNGAI GALUH

**Jos Irwan Tampubolon, B. Isyandi dan Sri Indarti**

Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Riau
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

## ABSTRAK

*This study aimed to analyze the influence of Discipline and motivation on employee job satisfaction. Discipline influence on job satisfaction. Motivation influence on job satisfaction and job satisfaction influence on employee performance at Palm Oil Mill PT. Perkebunan Nusantara V Business Unit Sungai Galuh.*

*The population in this study were employees of Palm Oil Mill PT. Perkebunan Nusantara V Business Unit Sungai Galuh amount to 162 people. The magnitude of the sample to be used is 115 people. Data analysis and interpreting the data, descriptive analysis method and analysis methods verification. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and the research variables, whereas the verification method used to test the research hypotheses by using relevant statistical tests. While the verification method used in this study is a two-stage regression.*

*The results of the study Discipline and Motivation effect on job satisfaction. This shows that the Discipline and motivation are very important in determining job satisfaction, the better discipline and motivation will determine job satisfaction is positive, and vice versa. Discipline affects the Employee Satisfaction on. This indicates that Discipline is very important, the higher the level of employee discipline will determine job satisfaction is positive, and vice versa. Motivation affects the Employee Satisfaction on. This suggests that the motivation is very important, the higher the motivation will determine employee job satisfaction is positive, and vice versa, and job satisfaction affect the performance Employees at Palm Oil Mill PT. Perkebunan Nusantara VBusiness Unit Sungai Galuh. This shows that job satisfaction is so important to cause employees who are satisfied will improve performance.*

***Kata Kunci : Discipline, Motivation, Satisfaction And Performance.***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang strategis dalam meningkatkan kemampuan bersaing (*competitive*) dan bertahan (*defensive*) bagi organisasi pada masa sekarang ini. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, termasuk meningkatkan aspek motivasi dalam memacu semangat kerja karyawannya. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumberdaya manusia yang dimilikinya.

Kekuatan dari suatu organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan mereka, dan mendayagunakannya secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Setiap orang yang bekerja mengharapkan adanya kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh bergerak di bidang perkebunan sawit, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya. Selain itu perusahaan juga melakukan pengembangan lahan melalui pola kemitraan dan pola plasma untuk meningkatkan pasokan bahan baku produksi.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dikerjakan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Salah satu indikator yang sangat memperngaruhi dalam upaya peningkatan kinerja adalah disiplin kerja dan motivasi kerja yang sangat berkaitan erat, berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tentunya harus diciptakan sedemikian rupa oleh para manajer atau pimpinan dalam suatu perusahaan. Motivasi yang diberikan bagi para karyawan dapat berbentuk materi atau non materi, demikian halnya dengan disiplin kerja yang ditujukan oleh karyawan dapatlah dilihat dan dinilai secara nyata. Di dalam perusahaan di saat melakukan aktivitas pekerjaan diduga ada indikasi terjadinya berbagai masalah yang tidak diharapkan oleh perusahaan, dimana kemungkinan dalam pelanggaran kedisiplinan yaitu adanya indikasi karyawan meninggalkan tempat kerja tanpa adanya izin dari atasan. Diperkirakan ada indikasi penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan sendiri dan lain sebagainya. Dengan kemungkinan indikasi tersebut akan mengurangi motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga akan menyebabkan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan perkebunan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh membutuhkan waktu yang terhitung relatif cukup lama yang dimulai saat memberikan penawaran produk sampai kinerja mulai dilaksanakan. Namun perusahaan ini merupakan perusahaan yang berskala nasional yang seharusnya tidak ada waktu menganggur bagi karyawan dalam mengerjakannya.

Bagian personalia sumber daya manusia selalu memperhatikan hal-hal lain yang membuat keresahan pekerja dalam menghadapi persaingan saat ini. Dengan demikian perusahaan juga menuntut karyawan agar tetap menjaga disiplin kerja, serta mempertimbangkan arti disiplin kerja bagi karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Bagi suatu perusahaan masalah kinerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan *issue* strategis bagi perusahaan dalam program Manajemen Sumber Daya Manusia. Banyak aspek internal atau eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika kita kaitkan dalam era globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

**a. Kinerja Karyawan Dalam Memperoleh Hasil Kerja Optimal**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan 2009).

Kinerja organisasi dapat diukur dengan menggabungkan aspek keuangan dan operasional. Sedangkan untuk menilai kinerja Karyawan dapat dilakukan melalui *Performance Appraisal.* Kinerja yang sering juga disebut *Performance* dikenal dengan istilah *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja perusahaan (organisasi) dapat disajikan dengan beraneka ragam dalam suatu entitas organisasi merupakan hasil realita yang ada dalam organisasi untuk mengukur kinerja organisasi. Kinerja individu juga disebut dengan *Job Performance, Work outcome, Task performance.* Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arti lain *Job Performance* adalah *Successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya menurut pendapat Cash and Fischer, Robert, Baron and Greenberg, Mair, Lawler and Porter (Yohanas 2006)
Tika mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja disini merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk pencapaian tujuan organisasi dalam waktu tertentu (Tika 2006). Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Sedarmayanti (2007).

Selanjutnya (Mangkunegara2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo). Selanjutnya kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai dari seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Muazly 2010).

Sedangkan menurut Robertson juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan (Mahsun 2006). Menurut (Mangkunegara 2000), 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.

**b. KepuasanKerja Karyawan Dalam Berbagai Aspek Manajemen**

Kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang karyawan terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaan dan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan terbedakan satu sama lain (Robbins 2006). Kepuasan kerja seorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyatannya, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

**c. Aspek Disiplin Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

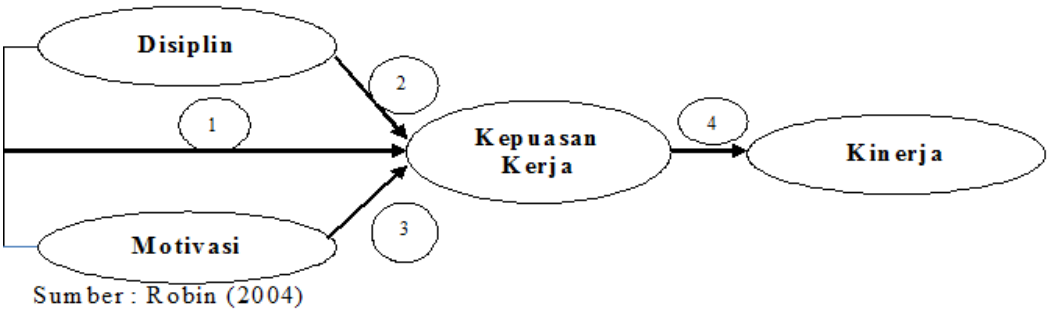
Disiplin berasal dari kata ‘disipel’ yang berarti pengikut atau penganut, sedangkan disiplin kerja merupakan sistem yang berisi tentang kebijakan, peraturan dan prosedur yang mengatur perilaku, baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi (Machasin dan Susi 2011). Disiplin dapat didefinisikan sebagai pelatihan atau pencetakan pikiran atau karakter untuk menghasilkan perilaku yang diinginkan, disiplin tidak sama dengan hukuman karena disiplin mengandung unsur pendidikan dan unsur korektif (Marquis 2010). Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal. Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi (Wirawan 2009). Karena tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan sehingga setiap organisasi harus memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian 2006).

**d. Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja**

Motivasi adalah daya pendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Isyandi 2005:122). Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya, jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan review literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya, model penelitian yang akan diteliti digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut :




Sumber : Robin (2004)

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh yang beralamat di Lokasi Desa Pantai Cermin, Kec. Tapung, Kampar, Riau. Waktu penelitian ini dari bulan Juli 2016 sampai dengan selesai.

Metode penelitan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah pendekatan survey. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji Pengaruh tersebut. Dengan demikian penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya. Jenis data yang diperlukan dalam pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa tanggapan responden yang terekam dalam hasil kuesioner.

Desain penelitian ini menggunakan desain riset konklusif (dekriptif dan kausalitas) yang menjelaskan fenomena-fenomena pada objek penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran masalah yang dihadapi berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden yang dipilih dalam penelitian. Dalam penelitian ini, untuk memberikan gambaran disiplin dan motiavasi terhadap kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Analisis kausalitas dilakukan untuk menguji hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu disiplin dan motiavasi terhadap kepuasan dan Kinerja Karyawan

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:57). Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh sebanyak 162 orang. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011: 49) bahwa "teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui". Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :
*n*: ukuran sampel
N: ukuran populasi
e: batas toleransi kesalahan
(*error tolerance*)

dari rumus diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1+(162 \times (0{,}05)^2)} = 115$$

Jadi sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 115 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah ***Proporsional Stratified Sampling***. Metode ini digunakan karena populasinya heterogenyaitu karakteristik populasinya bervariasi dan jumlah karyawan dalam setiap bagian tidak sama, maka langkah-langkah yang dipergunakan untuk pengambilan sampel.

Data primer diperoleh dari penggunaan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) Kuesioner yaitu sebagaian besar disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Bisnis Unit Sungai Galuh yang telah ditetapkan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala yang mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban untuk masing – masing pertanyaan yang diajukan dalam dalam kuesioner. 2) Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung dengan para manajer/pimpinan tingkat bawah (kabag/kasi) dengan maksud menggali informasi tambahan yang tidak dapat diperoleh dari daftar pertanyaan di kuesioner. Data Sekunder yaitu data yang mendukung data primer, dilakukan dengan mengumpulkan beberapa literatur, dokumentasi, tulisan-tulisan ilmiah serta pendukung lainnya yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) yakni Disiplin dan Motivasi terhadap variabel terikat (Y) yakni Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan Pabrik Kelapa SawitPT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Dalam menganalisis dan menginterprestasi data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis regresi linier berganda* karena digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda yang digunakan ada dua tahap yaitu untuk melihat pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap kepuasan, serta pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.

- Melihat pengaruh disiplin, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja
  $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
- Melihat pengaruh kepuasan terhadap kinerja.
  $Y_2 = a + b_1Y_1 + e$

Keterangan :
$Y_n$: Variabel dependent
a: Konstanta
$b_n$: koefisien regresi
$X_n$: Variabel independent
e : error

Validitas menunjukan ukuran yang benar benar mengukur apa yang akan diukur. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh sampel yang berjumlah 115 orang. Validitas dilakukan dengan menggunakan metode *construct validity* yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar benar mengukur apa yang ingin di ukur dengan mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel. Alat ukur dilakukan uji coba terhadap seluruh responden. Hasil perhitungan kuesioner variabel penelitian dengan kriteria yang digunakan item valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan nilai r tabel**.** menunjukan bahwa semua item pertanyaan valid.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 20 di peroleh hasil uji validitas untuk semua variavel X dan y berikut: 1) Variabel Disiplin hasil uji validitas untuk 6 pernyataan berada diatas nilai r tabel (0.183) yang artinya 6 indikator variabel Disiplin yang diuji dalam penelitian dinyatakan valid. 2) Variabel Motivasi hasil uji validitas untuk 4 pernyataan berada diatas nilai r tabel (0.183) yang artinya 4 indikator variabel Motivasi yang diuji dalam penelitian dinyatakan valid. 3) Variabel Kepuasan Kerja hasil uji validitas untuk 5 pernyataan berada diatas nilai r tabel (0.183) yang artinya 5 indikator variabel Kepuasan Kerja yang diuji dalam penelitian dinyatakan valid. 3) Variabel Kinerja hasil uji validitas untuk 8 pernyataaan berada diatas nilai r tabel (0.183) yang artinya 8 indikator variabel Kinerja yang diuji dalam penelitian dinyatakan valid.

Reliabilitas artinya adalah tingkat hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realiabilitas tertinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan alat ukur yang terpercaya (*realiabel*). Setelah nilai koofisien realiabilitas di peroleh maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien suatu nilai koefisien realiabilitas paling kecil yang di anggap *reliabel.*

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS Versi 20 dalam penelitian ini respon yang didapat untuk semua variabel masih diatas harapan (> 0.6) maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukan data yang reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk variabel penelitian.

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-P Regression Standarized Residuals.* Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data. Jika tidak, berarti tidak memenuhi asumsi normalitas data.Hasil penelitian bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, oleh karena maka model regresi, variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas data ini berarti bahwa data tersebut normal dan layak untuk diuji. Dengan demikian pengujian statistik dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

Untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik pada multikolinearitas, heterokedastisitas, autokorelasi, serta normalitas.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada, berarti terdapat hubungan antara variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel independen (Nurmayanti, 2004). Pengujian keberadaan multikolinearitas dilakukan dengan mengamati besaran *Variane Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, model dikatakan bebas multikolinearitas jika VIF < 10 dan mempunyai angka *Tolerance* > 0.1. Hasil perhitungan nilai tolerance pada hasil analisis data, diperoleh nilai VIF < 10), dengan nilai tolerance > 0.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dan dari suatu pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Dan jika titiknya menyebar, maka terdapat heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2005 : 105) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan *scatterplot.* Dengan menggunakan *scatterplot* heterokedastisitas dapat dideteksi jika *scatterplot* menunjukkan adanya pola tertentu seperti titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur. Jika *scatterplot* membentuk suatu pola yang jelas serta data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu "Y", maka terdapat heterokedastisitas pada model penelitian ini. Setelah dilakukan transformasi, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, jadi sebaran data dikatakan baik.

Sesuai dengan jenis data yang ada, data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam analisis ini dapat digunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda 2 tahap sebagai berikut :

$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y_2 = a + b_1Y_1 + e$

Keterangan :
X1= Variabel Disiplin
X2= Variabel Motivasi
Y1= Variabel Kinerja
Y2= Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian persamaan struktural yang diperoleh adalah :

$Y_1 = 8.715 + 0.202\ X_1 + 0.391\ X_2$

$Y_2 = 15.284 + 0.753\ Y_1$

Dengan demikian hasil dapat diformulasikan persamaan sebagai berikut :
Pengaruh Langsung

1. Pengaruh langsung dari Disiplin terhadap Kepuasan
   $X_1 \rightarrow Y_1$ : 0.202
2. Pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Kepuasan
   $X_2 \rightarrow Y_1$ : 0.391
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan
   $Y_1 \rightarrow Y_2$ : 0.753

## HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN

Teknik analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukan oleh koefisien pada setiap diagram dari hubungan kausal antara variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dua tahap digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model tersebut adalah pola hubungan sebab akibat.

### a. Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Diterimanya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang telah memenuhi standar yang ditetapkan akan mampu memberikan peran yang besar dalam meningkatkan disiplin kerja. Selain itu dengan pengarahan dan pengendalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga memiliki peran yang besar dalam meningkatkan motivasi. Dengan meningkatnya disiplin kerja dan motivasi tentu akan memberikan dampak kepada kepuasan kerja karyawan. Robins (1996) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan kerja pegawai, terutama untuk membangun mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Berpengaruhnya hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Mardiono (2014), yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### b. Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Robins (1996) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan kerja pegawai, terutama untuk membangun mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Pegawai sangat peduli terhadap lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi dan untuk kemudahan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar bersifat fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.Menurut Rivai (2011) 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku.

Dengan disiplin, diharapkan setiap karyawan harus memiliki tujuan dan kemampuan yang sesuai dengan standar perusahaan, kemudian pimpinan harus dapat menjadi teladan bawahan dalam menegakan disiplin kerja. Balas jasa yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan kinerja, sikap disiplin yang diterapkan memiliki keadilan terhadap karyawan, selanjutnya perusahaan harus mampu melakukan pengawasan kepada karyawan melalui sop tugas yang diberikan dan karyawan yang kurang disiplin akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Diterimanya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listianto (2005)hasil analisis regresi variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dan Mardiono (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**c. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Robins (1996) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan kerja pegawai, yaitu membangun mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Menurut Isyandi (2005) motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya, jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh. Motivasi adalah daya pendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Motivasi dari perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi yang diberikan mampu memotivasi karyawan, kemudian pengarahan dan pengendalian yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi, serta penetapan pola kerja yang efektif agar karyawan bisa termotivasi dan tindakan pimpinan diharapkan dapat meningkatkan motivasi. Diterimanya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Adanya pengaruh yang didapat pada hasil penelitian ini juga sejalan dengan Lufitasari (2014) yang menunjukkan bahwa: 1)

Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 3) Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**d. Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Robins (1996) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruh kepuasan kerja pegawai, diantaranya kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Dalam bekerja, pegawai tidak hanya mendapatkan uang semata, tidak hanya ingin mendapatkan prestasi kerja saja, tetapi juga mengharapkan hubungan yang lebih baik dengan rekan sekerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosialnya. Menurut Mathis & Jackson(2001) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja karyawan ditunjukan dengan puas atas pekerjaan yang mereka kerjakan, karyawan yang memiliki kualitas supervisi yang baik, karyawan memiliki kesempatan mendapatkan promosi ketingkat yang lebih baik, upah atau gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan karyawan merasa puas terhadap rekan kerja yang ada disekitar mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayasari (2015). Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif, disiplin kerja berpengaruh positif dan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut :

**Kesimpulan :**

1. Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan motivasi sangat penting dalam menentukan Kepuasan Kerja, semakin baik disiplin dan motivasi akan menentukan Kepuasan Kerja yang positif.
2. Disiplin mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin sangat penting, semakin tinggi tingkat disiplin karyawan akan menentukan Kepuasan Kerja yang positif.
3. Motivasi mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi sangat penting, semakin tinggi Motivasi akan menentukan Kepuasan Kerja karyawan yang positif.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PKS PT. Perkebunan Nusantara V Unit Bisnis Sungai Galuh. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja begitu penting dikarenakan karyawan yang merasa puas dan akan meningkatkan kinerja.

**Saran :**

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan memperhatikan faktor Disiplin, Motivasi, dengan cara memberikan pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan secara optimal, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik terhadap hasil kerja mereka.
2. Selanjutnya perusahaan agar memperhatikan disiplin kerja karyawan karena terbukti bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Yaitu dengan cara melakukan pengawasan kepada karyawan melalui SOP tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan bidang karyawan tersebut. Untuk itu tugas perusahaan agar dalam melakukan pengawasan jangan sampai membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Karena dengan kurang nyamannya mereka dalam bekerja tentu akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.
3. Pada Motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan seperti menetapkan pola kerja yang efektif dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern dan kejelasan pengembangan karir mereka juga perlu dilakukan, kemudian tingkat pemberian imbalan atas prestasi pekerjaan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk itu diharapkan perusahaan agar memperhatikan karyawan yang memiliki pola kerja yang berbeda-beda dengan cara menetapkan pola kerja sesuai dengan bidangnya atau dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga menyebabkan karyawan tersebut termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang puas atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini mungkin pekerjaan yang diberikan telah melebihi batas yang mampu mereka kerjakan atau melebihi dari jam kerja yang seharusnya. Untuk itu perusahaan kedepannya memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, apabila melebihi dari jam kerja dengan cara memberikan insentif tambahan agar karyawan tersebut merasa puas.

## DAFTAR PUSTAKA

A. Soegihartono, 2012. *Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang.*

Arifin, 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri KeesonUtama Garut.*

Bayu Saptianingsih, 2011.*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang.*Vol. 2 N0.2, September 2011.

Boedjono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja* Karyawan. Alfabeta. Bandung.

Dessler, Gary, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhalindo, Jakarta.

Flippo, Edwin B, 2008. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Rudi Susanto, Erlangga, Jakarta.

H. Teman Koesmono 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Disiplin Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Vol. 7 N0.2, September 2005.

Hasibuan, Malayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Husein, Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Husnan, Suad, dan Ranupandoyo, Heidjrachman, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Isyandi 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Unri Press Pekanbaru

Luthans, F. 2006. *Organizational Behaviour: Seven Edition.* Singapore : McGraw-Hil, Inc.

Locke (dalam Sule, 2002)," *Manajemen industry*" ,Graha Media. Jakarta

Mangkunegara, 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*

Mangkunegara, AA Anwar Prabu,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Mardiono, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*

*Mathis.L.Robert* dan *Jackson.H.John*. *2001,* Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta : Buku kedua.

Rakasiwi, 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi PamongPraja Kabupaten Karanganyar).*

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Roos, 2005.*The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction And Corporate Culture*

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198

Shahzadi , 2012. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*

Sudarno, 2015.*Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo*

Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Tony Listianto .2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).*

Tumilar, 2015.*The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On EmployeePerformance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut*

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

Vidriansyah, 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang).*

Winardi J,2004.*Manajemen Perilaku Organisasi,* Prenada Media, Jakarta