

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI JAKARTA PUSAT

Febriana Putri Herlianto¹, Rian Sri Rahayu²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹febrianap232@gmail.com, ²riansrahayu@gmail.com

Info Kata kunci:

Motivasi; Disiplin Kerja;
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dengan sampel yang berjumlah 59 pegawai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap regresi $Y = 15,478 + 0,618 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,797 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16,364 + 0,604 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,828 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,499 + 0,245 X_1 + 0,404 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,1%, dan selebihnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung > ttabel atau (9,958 > 1,672). Pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,165 > 1,672). Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai Fhitung 68,858 > Ftabel 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords :

Motivation; Work
Discipline; Employee
Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work motivation and discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at the Secretariat of the Directorate General of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology with a sample of 59 employees. The method used is a quantitative method. The data analysis used in this research is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, t test and F test. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance in the regression $Y = 15.478 + 0.618 X_1$, the correlation value is 0.797, meaning that the two variables have a strong level of relationship. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.364 + 0.604 X_2$, a correlation value of 0.828, meaning the two variables have a very strong level of relationship. Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.499 + 0.245 X_1 + 0.404 X_2$. The coefficient of determination value is 71.1%, and the remainder is caused by other variables not examined in this research. The test results for the first hypothesis obtained a calculated t value > t table or (9.958 > 1.672). In the results of testing the second hypothesis, the calculated t value > t table or (11.165 > 1.672) was obtained. Based on the results of testing the third hypothesis, the Fcount value was 68.858 > Ftable 3.16. This shows that simultaneously the variables of motivation and work discipline have a significant influence on employee performance.



©2024 Penulis. Diterbitkan oleh Rasional Filosofia Logika Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah bagian dari modal dan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan, serta memiliki keinginan untuk mengelola sebuah perusahaan seoptimal mungkin. Berhasil atau tidaknya suatu

perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang di inginkan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya, dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Schuler (Edi Sutrisno 2017 : 6).

Banyak kajian yang terdapat dalam sumber daya manusia, salah satunya yaitu kinerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Kemendikbudristek masih tergolong rendah, dapat dilihat dari laporan kinerja tahunan yang dimiliki bahwa pada 3 tahun terakhirnya tidak mencapai targetnya dalam meningkatnya pemerataan layanan pendidikan bermutu di seluruh jenjang.

Berikut ini adalah data laporan kinerja pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi 3 (tiga) tahun terakhir :

Tabel 1
Hasil Pelaksanaan Kerja Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2021-2023

Tahun	Target	Realisasi	Kisaran Nilai Realisasi	Keterangan
2021	100%	85,41%	92%	Belum Tercapai
2022	100%	85,86%	92%	Belum Tercapai
2023	100%	86,34%	92%	Belum Tercapai

Sumber : Laporan Kinerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kinerja dari tahun 2021 sampai tahun 2023 belum terealisasi dengan maksimal, namun mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dengan kurangnya kinerja pegawai akan menurun kemampuan instansi dalam mencapai target yang ingin dicapai.

Keterkaitan antara kinerja dengan motivasi kerja telah dilakukan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu Ayer (2016), Sahanggamu dan Mandey (2015), dan Ekhsan (2019), dalam jurnal Jurnal Bisnis Kompetitif, Vol.1, No.1, Hal.33-40, Dewi, Hardi, & Idel Waldelmi (2022), dimana hasil ketiga penelitian tersebut hasil penelitiannya menunjukkan kesamaan, yaitu motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lain yang sangat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menanggapi masalah disiplin kerja, Setiawan dan Waridin dalam Tampubolon (2018:90) dalam jurnal Jurnal Bisnis Kompetitif, Vol.1, No.1, Hal.33-40, Dewi, Hardi, & Idel Waldelmi (2022) menyebutkan bahwa faktor mendorong kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja yang baik. Dalam hal ini khususnya pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi di dapati penerapan disiplin kerja yang belum optimal. Tentunya hal ini berdampak langsung terhadap kinerja di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dapat diketahui pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi penerapan disiplin kerja yang belum optimal, kurangnya ketegasan instansi dalam masalah sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan, tidak masuk kerja, dan datang terlambat. Dengan kurangnya ketegasan dalam menindak para pegawai yang sering tidak masuk kerja menjadikan para pegawai seperti sudah biasa jika tidak masuk kerja, hal ini menjadikan disiplin kerja menjadi tidak efektif.

Berikut adalah rekap absensi pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi pada 3 (Tiga) tahun terakhir :

Tabel 2
Absensi Pegawai KemDikBud, Riset, dan Teknologi

Tahun

	Jumlah Karyawan (Tahun)	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Jumlah Absensi (Tahun)	Persentase (Tahun)
2021	167	3408	1175	65.73%
2022	164	3354	1676	50.04%
2023	148	2948	1871	36.29%

Sumber : Data Absensi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan dengan baik setiap tahunnya sehingga menyebabkan kinerja pegawai di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi semakin menurun dan tidak sesuai dengan pencapaian target.

Faktor lain juga turut menentukan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dapat dilihat dari para pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi dari setiap pimpinan mereka. Misalnya dengan kurangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya sehingga menjadikan kinerja pegawai menurun dan pegawai merasa tidak dihargai atas pekerjaan yang telat mereka capai. Hal lain yang menjadikan kinerja pegawai rendah ialah kurangnya solidaritas sosial antar pegawai, misalnya interaksi antar karyawan yang cenderung acuh satu sama lain, kurangnya rasa menjaga dan memiliki antar satu dengan yang lain, dan adanya persaingan kerja sehingga menyebabkan hubungan social yang masih rendah.

Tabel 3

Prariset Motivasi Pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tahun 2023

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Netral	Tidak Setuju
1	Instansi menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	20 Orang	9	7	4
2	Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	20 Orang	14	1	5
3	Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman	20 Orang	10	7	3
4	Instansi menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi	20 Orang	10	4	6
5	Instansi memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai	20 Orang	12	5	3

Sumber : Prariset pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Dari hasil riset pada **Tabel 3** dapat dijelaskan bahwa dari 5 pernyataan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dimana pimpinan mempunyai peran untuk memotivasi terutama memberikan wadah bagi Pegawai untuk menanggapi keluhan Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi”

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) “Manajemen adalah pekerjaan dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personel atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”. Manajemen adalah proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian, dimana tujuan tertentu ditetapkan dan dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2016:7), “Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akan persanaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain Motive yang berarti dorongan atau bahasa Inggris nya to move. Menurut Sutrisno (2019:55), “Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Disiplin

Menurut Sinambela (2018), “Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa, “Disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adala sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Kinerja

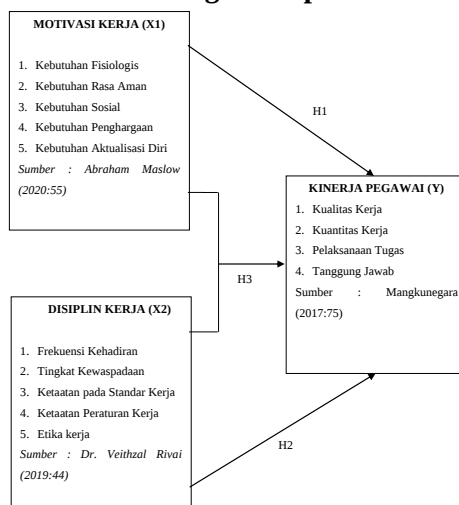
Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa, “Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment”. Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis penelitian adalah :

- Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- H1 = Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- H2 = Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- H2 = Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknolgi.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber : diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini populasi pada Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berjumlah 145 pegawai. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlah yaitu sebanyak 145 Pegawai. Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 59 Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang akan dijadikan responden pada divisi Pendidikan Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 4
Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Menurut Sutrisno (2019:55), “Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri”	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Sinambela (2018), “Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan Peraturan Kerja 5. Etika kerja	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2019:123) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.”	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Likert

Sumber : Kerangka Berpikir (Diolah)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.499	2.210		6.562	<.001
Motivasi	.245	.112	.316	2.187	.033
Disiplin Kerja	.404	.105	.554	3.835	<.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 14,499 + 0,245 X_1 + 0,404 X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 14,499, artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel independen (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 14,499. Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Motivasi) adalah 0,245 bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,245. Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Disiplin Kerja) adalah 0,404 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,404.

Uji T

Tabel 6
Hasil Uji Parsial Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.478	2.445		6.332	<.001
Motivasi	.618	.062		.797	9.958

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($9,958 > 1,672$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.364	2.105		7.774	<.001
Disiplin Kerja	.604	.054		.828	11.165

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($11,165 > 1,672$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau ($0,001 < 0,05$).

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F

Tabel 8

Hasil Uji Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1213.209	2	606.605	68.858	<.001 ^b
	Residual	493.333	56	8.810		
	Total	1706.542	58			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} 68,858 > F_{tabel} 3,16 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.843 ^a	.711	.701	2.968	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 dapat dilihat bahwa dipengaruhi nilai koefisien R^2 sebesar 0,711 atau 71,1%, artinya besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,1%.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Pusat. Analisis ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 26 yang menguji hubungan antar setiap variabel. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya hasil dari beberapa analisis yang telah dilakukan menyatakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,478 + 0,618 X_1$, yang artinya setiap kenaikan motivasi menunjukkan pengaruh yang searah dimana setiap perubahan nilai satu pada variabel motivasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,618. Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,797, berdasarkan nilai interpretasi korelasi berada pada rentang “0,60 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 63,5%, artinya motivasi berpengaruh sebesar 63,5% terhadap kinerja pegawai, serta nilai t hitung $9,958 > t$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Pusat.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,364 + 0,604 X_2$ yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang searah dimana setiap perubahan nilai satu pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai

sebesar 0,604. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,828 berdasarkan nilai interpretasi korelasi berada pada rentang “0,80 – 1,000” yang berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 68,6%, artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 68,6% terhadap kinerja pegawai, serta nilai t hitung $11,165 > t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Pusat.

3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,499 + 0,245 X_1 + 0,404 X_2$, Nilai konstanta (a) sebesar 14,499, artinya jika Motivasi dan Disiplin Kerja bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Pegawai akan tetap bernilai 14,499. Nilai koefisien regresi (b) variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,245 bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika setiap motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi (b) variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,404 bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika setiap disiplin kerja pegawai mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,404. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian semakin baik disiplin kerja para pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai. Nilai korelasi variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,843 berdasarkan nilai interpretasi korelasi berada pada rentang “0,80 – 1,000” yang berarti tingkat hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan termasuk pada tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,711 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 71,1%. Nilai F hitung $68,858 > F$ tabel $3,16$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. Ed. Zanaf, Pekanbaru.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya: Bandung
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Erni, dan Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen*, edisi 1, Kencana – Jakarta. Fahmi, Irham, (2014). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Fitriadi, Fitriadi. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN TINGGI BANJARMASIN." PhD diss., Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta

- Handayani, Ririn, 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedi Grafika.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Idris, M. & Sari, D. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan: Studi Kasus PT. Sucofindo Palembang Indonesia. *Mbia*, 18(1), 76-84.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama Kasmir, 2016.
- Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32-39.
- Mulyadi 2018. *Pengantar Manajemen*. Bogor: Penerbit In Media
- Puspita, Desy, and Sri Widodo. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 1, no. 1 (2020): 31-41.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.m
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sunyoto, Danang. 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. CAPS (Center For Academic Publishing Center), Yogyakarta.
- Widiyanti, Wiwik. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Cakrawala-Jurnal Humaniora* 17, no. 2 (2017): 132-138.