

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI) WILAYAH IX

Michael Bastian B¹, Azhary Ismail², Baharuddin³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Email Penulis

bastianmichael66@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner pada responden. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik simple random sampling. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil berjumlah 64 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, Teknik analisis datanya menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Terdapat tiga aspek pokok dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Aparatur yang masih perlu dikembangkan seperti peningkatan keterampilan, keahlian dan sikap pegawai. Kecenderungan pegawai pemerintah belum memahami pekerjaan karena lemahnya pemahaman terhadap tupoksinya, bekerja bukan pada bidang keahliannya dan beberapa pegawai diangkat dalam jabatan tidak menganut prinsip *the right man and the rightplace*. Hal tersebut menyebabkan masalah yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, memutuskan bahwa Direktorat Pendidikan Tinggi (DIKTI) berada dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Pada periode sebelumnya, Dikti berada di bawahKementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). Kemenristek Dikti telah berganti menjadi Kementerian Riset dan

Teknologi (Kemenristek). Pegawai Negeri Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di sektor pemerintahan berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, memutuskan bahwa Direktorat Pendidikan Tinggi (DIKTI) berada dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Pada periode sebelumnya, Dikti berada di bawah Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). Kemenristek Dikti telah berganti menjadi Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek).

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Sadat et al., (2020), motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Pengertian disiplin kerja

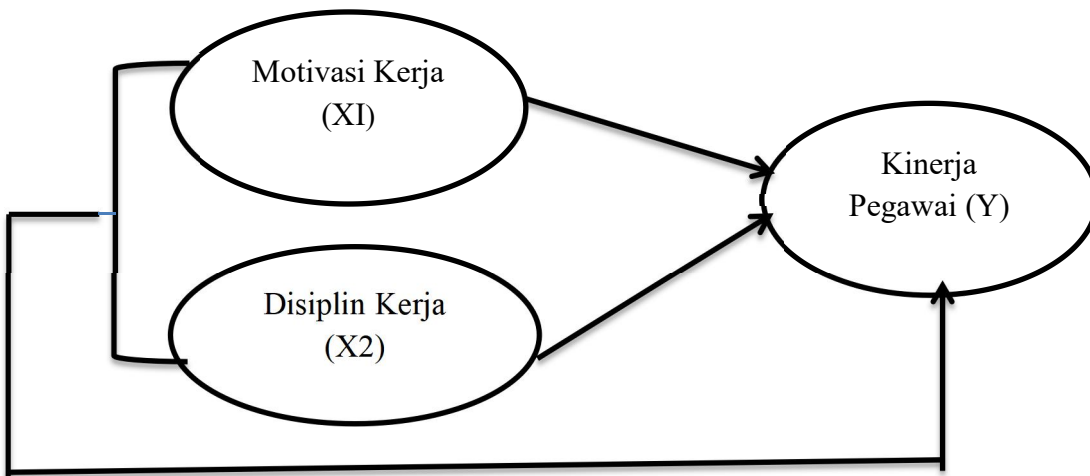
Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah factor kedisiplinan. Disiplin merupakan salah satu fungsi efektif manajemen sumber daya manusia. Menurut Siswanto (2013:291) dalam (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Pengertian kinerja pegawai

Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu (Gondal, 2013) dalam (Suhroji, 2019).

Kerangka pikir

adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Hipotesis

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi LLDIKTI Wilayah IX.

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi LLDIKTI Wilayah IX.

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk pengujian hubungan kaitan antara satu variabel terhadap variabel lain. Ru mus regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan

a= konstanta

b= koefisien arah regresi

X1= Motivasi

X2= Disiplin kerja

E= standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan, untuk mengetahui validnya atau tidaknya pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel

Uji validitas variabel motivasi kerja (X1)

Tabel 4.3 uji validitas motivasi kerja

Motivasi kerja	Koefesien Validitas	r-tabel	Ket
P1	0,617	0,242	Valid
P2	0,555	0,242	Valid
P3	0,640	0,242	Valid
P4	0,596	0,242	Valid
P5	0,673	0,242	Valid

Sumber data hasil olahan spss 26.0

Dari uraian pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa apabila nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan pilihan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) lebih besar dari 0,242 maka dihasilkan informasi yang valid.

Uji validitas variabel disiplin kerja (X2)

Tabel 4.4 uji validitas disiplin kerja

Disiplin kerja	Koefesien Validitas	r-tabel	Ket
P1	0,634	0,242	Valid
P2	0,691	0,242	Valid
P3	0,682	0,242	Valid
P4	0,603	0,242	Valid
P5	0,712	0,242	Valid

*Sumber:
Data Hasil
Olahan
SPSS 26.0*

Dari uraian pada tabel 4.4 di

atas dapat diketahui bahwa apabila nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan pilihan untuk variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dari 0,242 maka dihasilkan informasi yang valid.

Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.5 uji validitas kinerja pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-tabel	Ket
P1	0,701	0,242	Valid
P2	0,726	0,242	Valid
P3	0,788	0,242	Valid
P4	0,651	0,242	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Dari uraian pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa apabila nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan pilihan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,242 maka dihasilkan informasi yang valid.

Uji Reabilitas variabel motivasi kerja (X1)

Tabel 4.6 uji reabilitas motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Uji Reabilitas variabel disiplin kerja (X2)

Tabel 4.7 uji reabilitas disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	5

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Uji Reabilitas variabel Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.8 uji reabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Nilai variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,626, nilai variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,683, dan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian variabel motivasi kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) reliabel.

Uji T

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.687	1.718		.400	.690
	Motivasi Kerja	.404	.108	.437	3.727	.000
	Disiplin Kerja	.355	.102	.410	3.495	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berlandaskan tabel 4.10 yakni hasil uji parsial (uji t) maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX. Hal ini berarti H1 atau hipotesis pertama benar. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar $(0,000) < 0,05$. Berdasarkan nilai T hitung sebesar 3.727 lebih besar T tabel 1.669 ($3.727 > 1.669$)
2. Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX. Hal ini berarti H2 atau hipotesis kedua benar. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar $(0,000) < 0,05$. Berdasarkan nilai T hitung sebesar 3.495 lebih besar T tabel 1.669 ($3.495 > 1.669$)

Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.11 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.612	.89303

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

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang dijelaskan model regresi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Semakin tinggi nilai Adjusted R square, semakin baik model tersebut dalam menguraikan variasi dalam variabel dependen.

Nilai Adjusted R square sebesar 0,624 mengindikasikan bahwa sekitar 62,4 % variailitas dalam tingkat performa karyawan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model. Sisanya, sekitar 37,6%, mungkin dapat dipegaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam analisis ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di kantor lembaga layanan pendidikan tinggi wilayah IX

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor lembaga layanan pendidikan tinggi wilayah IX. Dilihat dari hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX. Hal ini berarti (X1) atau hipotesis pertama benar. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $(0,000) < 0,05$. Berdasarkan nilai T hitung sebesar 3.727 lebih besar T tabel 1.669 ($3.727 > 1.669$) sedangkan variabel (X2) Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $(0,000) < 0,05$. Berdasarkan nilai T hitung sebesar 3.495 lebih besar T tabel 1.669 ($3.495 > 1.669$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran dapat dipertimbangkan oleh pihak yang berkepentingan, saran di berikan meliputi:

1. Berdasarkan tanggapan responden atas instrumen kuesioner yang telah disebarkan, perlu diketahui bahwa sebaiknya lembaga layanan pendidikan tinggi (LLDIKTI) Wilayah IX lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya motivasi, disiplin kerja yang berda disekitar karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa di lakukan memberikan motivasi misalnya memberikan penghargaan atau hadiah yang sesuai dengan prestasi yang di berikan kepada karyawan
2. Untuk lebih meningkatkan lagi kedisiplinan perusahaan dapat memberikan hukuman atau teguran, hal tersebut bertujuan supaya karyawan karyawan bisa bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekitarnya dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan, demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih puas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Kepemimpinan, P., Kepuasan, D. A. N., & Terhadap, K. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. 3(4), 411–420.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pembinaan, U., & Indonesia, M. (2021). *Jurnal Ilmiah METADATA, Volume 3 Nomor 1 Januari 2021 Page | 308*. 3, 308–321.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). *PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI , SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS)*. 3(3), 267–285.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.)*. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah*



- Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Vokasi, J. E. (2019). *No Title*. 2(2), 18–30.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
<https://greenpub.org/JIM/article/view/1>