

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN RISET
TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI (PUSPIPTEK)
SERPONG TANGERANG**

Liawati

Email: dosen02579@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Puspiptek Serpong Tangerang.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 172 responden. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Secara parsial disiplinkerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.(2). Secara parsialkepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. (3). Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of work discipline and job satisfaction on employee work performance at the Ministry of Research and Technology and Higher Education Puspiptek Serpong Tangerang.

The research method used is using the Associative method. the sample used in this study were 172 respondents. Data collection techniques using questionnaires and data analysis methods with multiple linear regression.

The results showed that (1). Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee work performance.(2).Partially job satisfaction has a positive and significant effect on employee work performance.(3).Simultaneously work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work performance.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Job Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Puspiptek Serpong yang merupakan kementerian dalam pemerintah Indonesia yang menyelenggarakan urusan di bidang riset, teknologi dan pendidikan tinggi. Sesuai amanah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015. Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi menetapkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis organisasi. Masing-masing sasaran strategis yang ditetapkan mempunyai indikator kinerja sebagai alat untuk mengukur tingkat ketercapaiannya. Hasil pengukuran kinerja Tahun 2016 bisa dilihat dari ketercapaian masing-masing indikator kinerja utama. Capaian kinerja Meningkatnya Kualitas Pembelajaran dan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi digambarkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Capaian Prestasi Kerja Pada Kualitas Pembelajaran dan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi Tahun 2016

SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2015 - 2019	CAPAIAN 2015	TAHUN 2016		
				TARGET	REALISASI	% Capaian
Meningkatnya Kualitas Pembelajaran dan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi	Angka Partisipasi Kasar (APK) Perguruan Tinggi	32,56 %	27,83 %	28,16 %	28,63%	101,66%
	Persentase lulusan bersertifikat kompetensi	75 %	55 %	60 %	50,03%	83,38%
	Jumlah Prodi terakreditasi unggul	15.000	9.352	12.000	11.190	93,25%
	Jumlah mahasiswa peraih medali emas tingkat nasional dan internasional	420	729	390	530	134,8%
	Persentase lulusan yang langsung bekerja	90 %	60,5 %	60 %	71%	118,33%

Sumber : Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa capaian prosentase lulusan yang langsung bekerja sebesar 118,33%, capaian Jumlah mahasiswa peraih medali emas tingkat nasional dan internasional sebesar 134,80%, capaian jumlah prodi terakreditasi unggul sebesar 95,25%, capaian prosentase lulusan bersertifikat kompetensi sebesar 83,38%, dan capaian angka partisipasi kasar (APK) perguruan tinggi sebesar 101,66%. Untuk sasaran Kualitas Pembelajaran dan Kemahasiswaan Pendidikan Tinggi, dari 5 indikator kinerja, 2 indikator kinerja belum mencapai target dan 3 indikator kinerja yang mencapai target. Indikator yang belum mencapai target adalah Jumlah prodi terakreditasi unggul dan Persentase lulusan bersertifikat kompetensi. Sedangkan indikator yang telah mencapai target adalah Persentase lulusan yang langsung bekerja, Jumlah mahasiswa peraih medali emas tingkat nasional dan internasional, dan Angka Partisipasi Kasar (APK) Perguruan Tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai yang baik akan

mempengaruhi prestasi kerja yang diraih oleh para pegawainya. Akan tetapi untuk meraih prestasi kerja tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Hal tersebut hanya dapat diraih melalui berbagai usaha keras dari seluruh komponen yang terlibat terutama yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu berperan sebagai atasan dan serta cekatan dalam mengambil keputusan dan bisamempengaruhi pikiran orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak secara positif sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Handoko (2011), mengatakan “Secara Historis” sering dianggap bahwa para pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa “kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja. Bukan sebaliknya, prestasi kerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila pekerjaan itu dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Jadi, hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai suatu sistem yang berlanjut (kontinyus. ”Kepuasan kerja akan mendorong setiap pegawai untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kementrian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspiptek) Serpong Tangerang”.

II. METODE PENELITIAN

A. Metode Yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:44) “penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan tinggi Puspiptek sebanyak 301 pegawai. Sementara teknik pengambilan sampel (*tehnik sampling*) yang dipakaidalah *proporsional random sampling* yakni pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara diundi/dihitung proporsionalnya. Penentuan jumlah minimal sampel dapat dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N) \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{301}{1 + (301)(0.05)^2}$$

$$n = 171,75 \text{ Dibulatkan menjadi } 172 \text{ responden}$$

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap pegawai yang bekerja di Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan tinggi Puspiptek untuk

mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala Likert mempunyai gradasi diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Skala Likert

Jawaban Kuesioner	Disingkat	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2015:93)

D. Metode Analisis Data

1. Uji Instrument

Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan secara dua tahap yaitu pengujian validitas data dan pengujian reliabilitas data.

2. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277), “regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

4. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujianya sebagai berikut:

- 1) Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai $r_{hitung} X_1$	Nilai $r_{hitung} X_2$	Nilai $r_{hitung} Y$	Nilai r_{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,873	0,832	0,897	0,1497	Valid
Pernyataan 2	0,943	0,863	0,907	0,1497	Valid
Pernyataan 3	0,914	0,895	0,916	0,1497	Valid
Pernyataan 4	0,931	0,895	0,386	0,1497	Valid
Pernyataan 5	0,921	0,920	0,371	0,1497	Valid
Pernyataan 6	0,910	0,877	0,267	0,1497	Valid
Pernyataan 7	0,927	0,893	0,538	0,1497	Valid
Pernyataan 8	0,894	0,856	0,446	0,1497	Valid
Pernyataan 9	0,913	0,887	0,918	0,1497	Valid
Pernyataan 10	0,887	0,883	0,661	0,1497	Valid

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,1497, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan dibuang.

2. Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

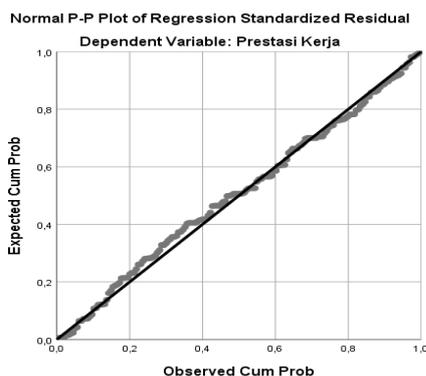
Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X_1)	0,977	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,967	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,855	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Dari Tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari angka kritis 0,60 yang menunjukkan bahwa semua butir pernyataan adalah reliabel.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Data

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

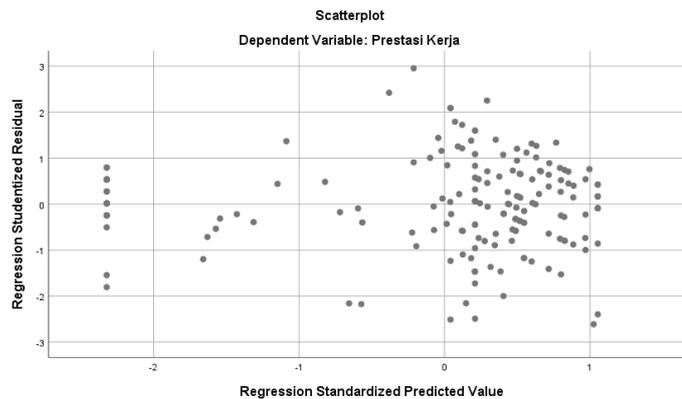
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0,384	2,607
	Kepuasan Kerja	0,384	2,607

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* yang jauh lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Gambar 3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,339	1,028		21,728	0,000
	Disiplin Kerja	0,303	0,038	0,579	8,013	0,000
	Kepuasan Kerja	0,157	0,041	0,275	3,802	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Berdasarkan pada tabel 6 tersebut dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 22,339 + 0,303X_1 + 0,157X_2$

D. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	0,661	0,657	3,92575

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,661 yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t parsial

Tabel 3.6 Hasil Uji T Parsial

Variabel	Prediksi Arah	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keputusan	Keterangan
Disiplin Kerja	(+)	8,013	1,974	0,000	Signifikan	Berpengaruh Positif
Kepuasan Kerja	(+)	3,802	1,974	0,000	Signifikan	Berpengaruh Positif

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Berdasarkan pada Tabel 8 tersebut maka dapat dijelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $8,013 > t_{tabel} 1,974$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspipstek) Serpong Tangerang.
- b. Nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $3,802 > t_{tabel} 1,974$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspipstek) Serpong Tangerang..

2. Uji F Simultan

Tabel 3.7 Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5082,572	2	2541,286	164,895	,000 ^b
Residual	2604,544	169	15,412		
Total	7687,116	171			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS V25

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai $F_{hitung} 164,895 > F_{tabel} 3,90$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspipstek) Serpong Tangerang.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspipstek) Serpong Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai nilai $t_{hitung} 8,013 > t_{tabel} 1,974$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspipstek) Serpong Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai nilai $t_{hitung} 3,802 > t_{tabel} 1,974$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultandisiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kementerian Riset Teknologi Dan Pendidikan Tinggi (Puspipstek) Serpong Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 164,895 > F_{tabel} 3,90$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka sebaiknya kedisiplinan para pegawai di perusahaan semakin ditegakkan dengan tujuan agar hasil prestasi kerja pegawai lebih maksimal dengan cara memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan hal ini diharapkan memberikan efek jera kepada karyawan agar tidak melanggar peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Kepuasan kerja dapat tercipta dengan baik jika para pegawai menikmati pekerjaan itu sendiri dengan bekerja sepenuh hati serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman serta menjadikan pekerjaan yang dilakukan adalah ibadah bukan sebagai beban.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. 11, Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Donni Priansyah 2013, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke dua*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. SP. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai Veitzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Murai Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Suwatno dan Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Erlangga, Jakarta.