

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BIRO PEMELIHARAAN BANGUNAN DAN INSTALASI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

Lis Andayani

Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti Jakarta

Email: lis_andayani@yahoo.com

Abstract: The research was conducted to identify and analyze the effect of Motivation and Work Discipline to Employee Performance of Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI. Data obtained by distributing questionnaires to 55 employees who were respondents. Research method used explanatory research, testing using multiple regression analysis and correlation analysis. The results of the simultaneous analysis showed that Motivation and Work Discipline have significant effect on employee performance. The magnitude of the correlation is positive and strong, the Disciplined Work much stronger influence than Motivation. Testing either partially Motivation and Work Discipline have significant effect on employee performance. Thereby increasing the motivation and Work discipline, Employee Performance will increase or better. Advice can be given to the organization and employees can increase motivation by inviting motivator, rewarding and publicity, employees also need to improve the quality of self and develop potential, can use office equipment. To Discipline of work by the way, do not leave or delegate work to others, using hours just to do the work, does not violate the hour came and curfew hours.

Keywords: motivation, work discipline, employee performance.

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Biro Pemeliharaan Bangunan Dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 karyawan yang menjadi responden. Metode penelitian yang digunakan penelitian explanatory, pengujian menggunakan analisis regresi berganda dan analisis korelasi. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya korelasi positif dan kuat, Kerja Disiplin pengaruh lebih kuat dari Motivasi. Pengujian baik secara parsial Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, Kinerja Karyawan akan meningkat atau lebih baik. Saran dapat diberikan kepada organisasi dan karyawan dapat meningkatkan motivasi dengan mengundang motivator, bermanfaat dan publisitas, karyawan juga perlu meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan potensi, dapat menggunakan peralatan kantor. Untuk Disiplin kerja by the way, jangan meninggalkan atau mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain, menggunakan jam hanya untuk melakukan pekerjaan itu, tidak melanggar jam datang dan jam malam.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dan dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan. Menurunnya motivasi dapat dilihat dari dimensi: motivasi internal dan motivasi eksternal karyawan yang sebenarnya apabila dipelihara dengan baik akan berguna untuk meningkatkan sumber daya yang mampu menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab yang akan datang. Disiplin pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan dan hormat kepada ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku.

Dalam hubungan dengan disiplin karyawan, disiplin merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula sebaliknya. Adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin karyawan baik ringan, sedang maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib karyawan dan peraturan karyawan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin karyawan dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan salah satu hal yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI (Biro PBI Setjen DPR-RI). Kedisiplinan tersebut dapat terlihat antara lain pada kehadiran karyawan sesuai jam kerja. Monitoring dan Evaluasi terhadap kehadiran karyawan berdasarkan absensi pada mesin elektrik dilakukan setiap triwulan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut untuk mengetahui tingkat jam kedatangan dan pulang para karyawan. Demikian juga apa yang terjadi pada Biro PBI Setjen DPR-RI dijumpai masih adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja. Kondisi ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Monitoring dan Evaluasi SDM Triwulan IV Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Bulan Juni, Nopember, Desember Periode Tahun 2011

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Datang Terlambat (Jam)	Pulang Cepat (Jam)	Jam Efektif
Bulan Juni (21 hari kerja)	122	1795,14	382,41	2177,55
Bulan Nopember (22 hari kerja)	122	1819,24	359,46	2172,70
Bulan Desember (21 hari kerja)	122	1871,54	626,46	2498,00
Total		5479,92	1368,33	6848,25

Sumber: Bagian Pengawasan Biro Perencanaan dan Pengawasan DPR-RI, 2012.

Jam kerja karyawan berdasarkan waktu toleransi:

Datang terlambat: $5479,92 \text{ jam} : 64 \text{ hari} : 122 \text{ karyawan} = 0,70 \text{ jam (42 menit) / karyawan}$.

Pulang cepat: $1.368,33 \text{ jam} : 64 \text{ hari} : 122 \text{ karyawan} = 0,18 \text{ jam (11 menit) / karyawan}$.

Sehingga dapat disimpulkan:

Rata-rata karyawan datang pukul 08.12.

Rata-rata karyawan pulang pukul 15.49.

Kondisi ini bila berlangsung secara terus menerus dan berlarut-larut tentunya akan menghambat dan mengganggu kinerja karyawan itu sendiri pada khususnya maupun kinerja organisasi pada umumnya. Pada prinsipnya untuk mencapai tujuan utama organisasi yaitu mewujudkan Visi dan Misi organisasi, dibutuhkan adanya peran serta semua pihak untuk memberikan semangat membangun secara kebersamaan dan sekaligus dukungan kuat serta diterima oleh seluruh komponen organisasi yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Biro PBI Setjen DPR-RI?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Biro PBI Setjen DPR-RI?; (3) Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI?

Maksud dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis kekuatan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI., baik secara simultan maupun parsial.

Motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu sebagaimana pendapat Stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2009: 93): "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" Artinya motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Atas dasar teori McClelland's *Achievement Motivation Theory* ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan dan insentif. Ketiga dimensi dari motivasi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. **Motif.** Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak keamanan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.
2. **Harapan.** Harapan adalah merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.
3. **Insentif.** Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Locke dalam (Mangkunegara, 2005:74) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

Disiplin Kerja. Menurut Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2009:129), "*Dicipline is management action to enforce organization standards.*" Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan

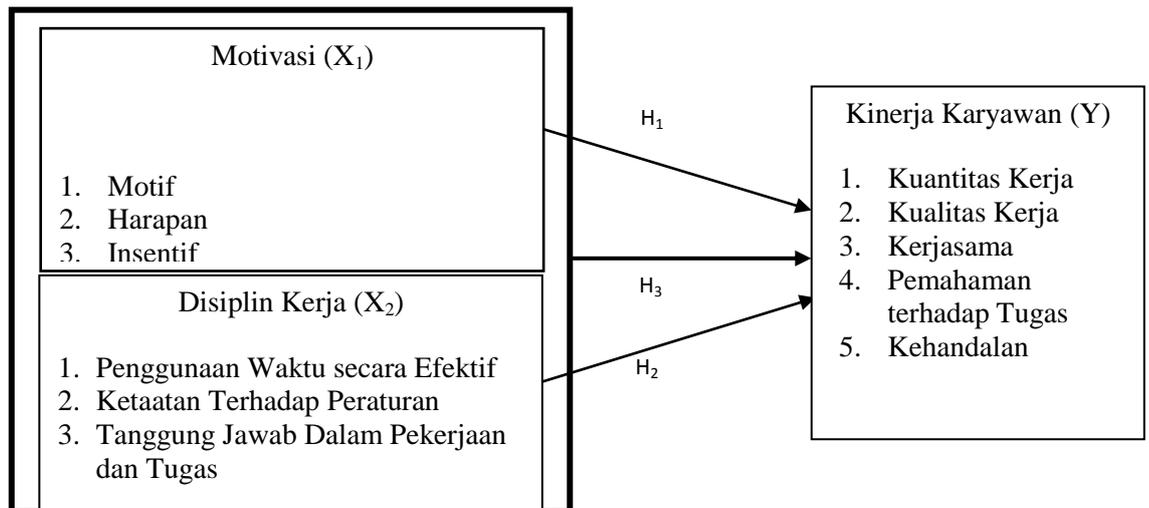
pedoman-pedoman organisasi. Disiplin Kerja adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. (Hodges dalam Yuspratiwi, 1990). Tujuan pendisiplinan di atas harus diterapkan secara bertahap, yaitu dengan mengambil berbagai langkah, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat, misalnya dengan: (1) Peringatan lisan; (2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung; (3) Penundaan gaji berkala; (4) Penundaan kenaikan pangkat; (5) Pembebasan dari jabatan; (6) Pemberhentian sementara; (7) Pemberhentian atas permintaan sendiri; (8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; (9) Pemberhentian dengan tidak hormat.

Kinerja Karyawan. Pengertian Kinerja menurut Schuler (2005: 3) adalah: "Kinerja system formal dan terstruktur; mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkait. Kinerja menurut Irawan (2003:17) "Kinerja merupakan terjemahan performance arti umumnya adalah perbuatan atau prestasi."

Ada tiga hal pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan (Rivai & Basri, 2005:14) adalah: (1) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.; (2) Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.; (3) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan kajian praktis, kajian literatur dan penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen, kemudian dan Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen. Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan tanda garis panah ke arah kanan. Pengaruh variabel independen terhadap dependen ini akan dibahas secara simultan (bersama-sama) dan pengaruh secara partial dengan menggunakan Uji Regresi Ganda. Korelasi antar variabel dilakukan pada variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, disajikan dalam Tabel Matriks Korelasi antar Variabel.

Sedangkan korelasi dimensi antar variabel dilakukan pada korelasi antar dimensi Motivasi yaitu; Motif, Harapan, Insentif dengan dimensi Kinerja Karyawan; Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerjasama, Pemahaman terhadap Tugas dan Keandalan. Selanjutnya Korelasi dimensi antar variabel Disiplin Kerja yaitu; Penggunaan Waktu secara Efektif, Ketaatan terhadap Peraturan, Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan dan Tugas dengan dimensi variabel Kinerja Karyawan yaitu; Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerjasama, Pemahaman terhadap Tugas dan Keandalan. Korelasi ini disajikan dalam Tabel Matriks Korelasi Dimensi antar Variabel. Untuk mengetahui hubungan atau korelasi antar variabel dan Korelasi antar dimensi menggunakan Uji Korelasi.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis. Berdasarkan rumusan masalah dan model penelitian di atas, maka dapat dikemukakan suatu hipotesis yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau maka dalam penelitian ini menggunakan Uji Instrumen, Matrix Korelasi, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Berganda. Nilai uji validitas r_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.2656. Diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka hasil uji validitas variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan valid.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No.	Uji Validitas		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	1.	0.432**	0.2656	Valid
	2.	0.397**	0.2656	Valid
	3.	0.352**	0.2656	Valid
	4.	0.283*	0.2656	Valid
	5.	0.443**	0.2656	Valid
	6.	0.648**	0.2656	Valid
	7.	0.509**	0.2656	Valid
	8.	0.579**	0.2656	Valid
	9.	0.483**	0.2656	Valid
	10.	0.443**	0.2656	Valid

	11.	0.299 [*]	0.2656	Valid
	12.	0.424 ^{**}	0.2656	Valid
Disiplin Kerja	1.	0.315 [*]	0.2656	Valid
	2.	0.630 ^{**}	0.2656	Valid
	3.	0.600 ^{**}	0.2656	Valid
	4.	0.603 ^{**}	0.2656	Valid
	5.	0.654 ^{**}	0.2656	Valid
	6.	0.698 ^{**}	0.2656	Valid
	7.	0.492 ^{**}	0.2656	Valid
	8.	0.493 ^{**}	0.2656	Valid
Kinerja Karyawan	1.	0.583 ^{**}	0.2656	Valid
	2.	0.712 ^{**}	0.2656	Valid
	3.	0.573 ^{**}	0.2656	Valid
	4.	0.510 ^{**}	0.2656	Valid
	5.	0.757 ^{**}	0.2656	Valid
	6.	0.799 ^{**}	0.2656	Valid
	7.	0.758 ^{**}	0.2656	Valid
	8.	0.727 ^{**}	0.2656	Valid
	9.	0.418 ^{**}	0.2656	Valid

Sumber: Data yang diolah

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0.619	12
Disiplin Kerja	0.684	8
Kinerja Karyawan	0.813	9

Sumber: data diolah

Nilai hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi adalah sebesar 0.619, Disiplin 0.684 dan Kinerja Karyawan sebesar 0.813. Dapat dilihat *Cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dinyatakan reliabel atau andal.

3. Hasil Deskriptif

Tabel 4. Resume dari Deskriptif Variabel

No	Variabel	Dimensi	Kategori
1	Motivasi	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif	Tinggi Sangat Tinggi Tinggi Tinggi
2	Disiplin Kerja	1. Tanggung jawab dalam Pekerjaan 2. Ketaatan terhadap Peraturan	Tinggi Tinggi

		3. Penggunaan Waktu secara Efektif Tinggi	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Pemahaman terhadap Tugas 5. Kehandalan	Tinggi Tinggi Tinggi Sangat Tinggi Sangat Tinggi Tinggi Tinggi

3. Hasil Uji Korelasi

Tabel 5. Matriks Korelasi antar Variabel

		Kinerja Karyawan	
Motivasi	Pearson		.452**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.001
Disiplin Kerja	N		55
	Pearson		.475**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
N			55

Sumber: Data yang diolah

Nilai korelasi atau R antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.452. Hal ini menunjukkan adalah hubungan positif dengan tingkat sedang. Arah hubungan positif menunjukkan semakin besar Motivasi akan membuat Kinerja Karyawan cenderung meningkat. Nilai korelasi atau R variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah besar sebesar 0.475. Hal ini menunjukkan hubungan positif dengan tingkat sedang, arah hubungan positif menunjukkan semakin besar Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Matrik Korelasi antar Dimensi

Variabel	Variabel	Kinerja Karyawan				
		Dimensi	Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja	Kerjasama	Pemahaman terhadap Tugas
Motivasi	Motif	.558**	.221	.328*	.431**	.470**
	Harapan	.350**	.306*	.197	.131	.246
	Insentif	.315*	.167	.020	.080	.033
Disiplin Kerja	Penggunaan Waktu Secara Efektif	.195	.228	.104	.108	.126
	Ketaatan terhadap Peraturan	.319*	.272*	.293*	.444**	.205
	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	.558**	.221	.328*	.431**	.470**

Sumber: Data yang diolah

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa hasil nilai Matrik Korelasi Dimensi antar Variabel dapat dideskriptifkan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan terkuat pada korelasi dimensi Motif dengan Kuantitas Kerja sebesar 0.558 dan Motif dengan Keandalan sebesar 0.470, sedangkan terlemah ditunjukkan pada korelasi dimensi Insentif dengan Kerjasama sebesar 0.020 dan Insentif dengan Keandalan sebesar 0.033.

1) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan terkuat pada korelasi dimensi Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas dengan Kuantitas Kerja sebesar 0.558 dan Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas dengan Keandalan sebesar 0.470, sedangkan korelasi terlemah pada korelasi dimensi Penggunaan Waktu Secara Efektif dengan Kerjasama sebesar 0.104 dan korelasi dimensi Penggunaan Waktu Secara Efektif dengan Pemahaman terhadap Tugas sebesar 0.108.

Hasil Uji Klasik. Uji Multikolenieritas

Tabel 7. *Coefficient*^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.983	1.017
Disiplin Kerja	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data yang diolah

Dari hasil uji nilai *Tolerance* menunjukkan variabel Motivasi dan Disiplin sebesar 0.983, tidak ada nilai yang memiliki *Tolerance* kurang dari 0.10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi disimpulkan tidak ada multikolenieritas antar variabel dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Berganda. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dan untuk membuktikan hipotesis yang sudah dirumuskan pada Bab sebelumnya maka dilakukan uji Regresi Berganda.

Tabel 8. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Variabel	Nilai Koefisien	T	Sig.
Constant	1.289	0.203	0.840
Variabel	Nilai Koefisien	T	Sig.
Motivasi	0.326	3.614	0.001
Disiplin Kerja	0.596	3.858	0.000
Motivasi dan Disiplin Kerja			0.000
R	0.618; R ² (R Square)	0.381; Adjusted R	0.358
F _{hitung}	16.032		

Ket: **. Signifikan pada α 0.01, *. Signifikan pada α 0.05

Sumber: Output SPSS

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 8 kolom Sig. untuk variabel Motivasi terlihat nilai *Significance* sebesar 0,001, karena nilai di bawah 0,05 signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*) $n-2=55-2=53$ adalah 2.0057, sedangkan nilai t hitung pada Tabel diatas sebesar uji $t = 3.614$. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat nilai korelasi pada hasil matrik korelasi antar variabel sebesar 0.452 kemudian dipangkatkan, yaitu Koefisien determinasi (R^2) atau Koefisien Penentu= $0.452^2= 0.2043$ atau 20.43%, maka besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 20.43% dan sisa 79.57% karena pengaruh faktor lain diluar penelitian.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 8 kolom Sig. untuk variabel Disiplin kerja terlihat nilai *Significance* sebesar 0,000, karena nilai dibawah 0,05 *two tail* pasti signifikan. Sedangkan pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha 0.05 (*two tail*) $n-2=55-2=53$ adalah 2.0057, nilai t_{hitung} sebagaimana pada Tabel 5.11 sebesar uji $t = 3.858$.

Nilai ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai R sebesar 0.475 dipangkatkan, yaitu Koefisien determinasi (R^2) merupakan Koefisien Penentu= $0.475^2= 0.2258$ atau 22.58%, maka besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan sebesar atau 22.58% dan sisa 77.42% karena pengaruh faktor lain diluar penelitian ini.

H₃ : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Tabel 8 R (koefisien korelasi) menunjukkan nilai sebesar 0.618, merupakan nilai korelasi atau hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan positif, dengan tingkat hubungan Kuat. Koefisien determinasi atau koefisien penentu adalah R square atau $R^2 = 0.618^2$ sebesar 0.381, nilai ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam pembahasan ini merupakan besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 38.1%. Sisa sebesar 61.89% adalah pengaruh dari faktor lain.

Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai F_{hitung} sebesar 16.032, F_{tabel} adalah 3.18 (lihat pada Tabel F), sehingga didapat hasil $F_{hitung} (16.032) > F_{tabel} (3.18)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $\beta_0 = 1.289$, $\beta_1 = 0.326$ $\beta_2 = 0.596$, sehingga:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \text{ atau}$$

$$Y = 1.289 + 0.326 X_1 + 0.596 X_2$$

Menggambarkan bahwa: Y = Kinerja Karyawan, X_1 = Motivasi dan X_2 = Disiplin Kerja

Besarnya a atau konstanta 1.289 menunjukkan bahwa bila tidak ada Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 1.289. Nilai β_1 sebesar 0.326 positif adalah koefisien regresi Motivasi dan nilai β_2 sebesar 0.596 positif adalah koefisien regresi Disiplin Kerja. Dalam persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bila Motivasi dan Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan lebih meningkat.

Analisis dan Interpretasi Hasil

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi yang telah diuraikan di atas maka dapat diungkapkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI, dengan demikian Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, yaitu bila Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau baik.

Hasil analisis korelasi atau hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan positif dengan tingkat sedang. Korelasi positif Motivasi dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh hubungan terkuat pada korelasi dimensi Motivasi dengan Kuantitas Kerja dan terlemah ditunjukkan korelasi dimensi Insentif dengan Kerjasama. Selanjutnya didapat hasil deskriptif variabel Motivasi memiliki nilai Tinggi, dengan didukung oleh dimensi Motivasi Tinggi, Harapan Sangat Tinggi dan Insentif Tinggi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian McClland, Murray, Miller dan Gordon dalam Mangkunegara (2009:104), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, mereka yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, yaitu bila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau baik.

Selanjutnya hasil analisis korelasi diperoleh hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan positif dengan tingkat sedang. Hubungan positif Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI ditunjukkan oleh hubungan terkuat korelasi dimensi Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas dengan Kuantitas Kerja dan sedangkan korelasi terlemah pada korelasi dimensi Penggunaan Waktu Secara Efektif dengan Kerjasama. Hasil deskriptif yang telah diuraikan di atas maka dapat diungkapkan bahwa deskriptif Disiplin Kerja menunjukkan nilai Tinggi terdiri dari dimensi Tanggung jawab dalam Pekerjaan Tinggi, dimensi Ketaatan terhadap Peraturan Tinggi, dan dimensi Penggunaan Waktu secara Efektif Tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Saputra (2008): "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", hasil penelitiannya adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin merupakan unsur pengikat atau unsur yang dapat menggairahkan kerja. Karena pelaksanaan disiplin yang baik adalah setiap aturan-aturan disiplin harus diketahui, dipahami, diingat dan ditaati untuk dilaksanakan oleh setiap anggota atau karyawan dalam melangsungkan kehidupannya.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan lebih dominan dibanding dengan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil persamaan regresi yang terbentuk dinyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI, yaitu bila Motivasi dan Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau semakin baik.

Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan positif dengan tingkat hubungan Kuat. Hubungan terkuat ditunjukkan oleh variabel Disiplin Kerja.

Hasil deskriptif yang telah diuraikan di atas maka didapat deskriptif Kinerja menunjukkan nilai Tinggi, dengan lima dimensi yaitu: dimensi Kuantitas Kerja Tinggi, Kualitas Kerja Tinggi, Kerjasama Sangat Tinggi, Pemahaman terhadap Tugas Sangat Tinggi dan dimensi Keandalan Tinggi.

Pembahasan ini didukung oleh peneliti terdahulu Saputra (2010), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II, Hasil analisis membuktikan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja yang tinggi guna tercapainya laba perusahaan yang optimal. Apabila motivasi dan disiplin kerja suatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai, dan sebaliknya.

PENUTUP

Hasil kausalitas ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI, yang artinya jika Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Dimensi Motivasi berhubungan kuat dengan Kuantitas Kerja. Diperoleh hasil deskriptif Motivasi menunjukkan nilai Tinggi. Hasil kausalitas menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI, yang artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Dimensi Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas berhubungan kuat dengan Kuantitas Kerja. Diperoleh hasil deskriptif Disiplin Kerja menunjukkan nilai Tinggi.

Hasil analisis pengaruh secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya jika Motivasi dan Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan Biro PBI Setjen DPR-RI akan meningkat. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan lebih dominan dibanding pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan positif dengan tingkat

hubungan Kuat. Analisis deskriptif diperoleh hasil variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Tinggi. Besarnya kontribusi pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan atau R^2 adalah sebesar 38.1%, sedangkan sisa sebesar 61.8% karena pengaruh faktor lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Irawan, Prastya. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIA LAN PRESS, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad F.M., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saputra, (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada P.T. Petrokopindo Cipta Selaras)*, Tesis Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Saputra, Ade Anugrah (2010). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Schuler, Randall S., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Setjen DPR-RI, Bagian Kepegawaian, (2012). *Sumber Daya Manusia Kesekretariatan DPR-RI*, Jakarta.
- Yuspratiwi, I., (1990). Hubungan antara Locus dan Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga di DIY, *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.