

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI

Sella Novitasari<sup>1\*</sup>, Mohammad Amas Lahat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: novitasarisella0@gmail.com

Submit: 02-10-2024 | Revisi : 12-10-2024 | Terima : 24-10-2024 | Terbit online: 08-03-2025

**Abstrak** - Kinerja karyawan merupakan aspek yang menjadi sangat signifikan pada suatu perusahaan maupun instansi. Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki peran penting untuk menentukan kinerja yang optimal. Tujuan adanya penelitian ini untuk menilai ada atau tidaknya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI. Riset ini mempergunakan metode kuantitatif dan mempergunakan model regresi linear berganda. Populasi dan sampel yaitu 35 orang melibatkan seluruh karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI. Teknik pemilihan sampel yang dipergunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Hasil riset menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 12,8% pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 50,6% pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 61,2% pada kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan uji determinasi simultan menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,612. Sebagai hasilnya, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,2%, sementara sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract** - Employee performance is an aspect that becomes very significant in a company or agency. Work motivation and work discipline have an important role in determining optimal performance. The purpose of this study is to assess whether or not work motivation and work discipline affect employee performance in the Travel Section of the DPR-RI Secretariat General. This research utilizes quantitative methods and uses multiple linear regression models. The population and sample of 35 people involved all employees of the Travel Section of the DPR-RI Secretariat General. The sample selection technique used was nonprobability sampling using the saturated sampling method. The results showed that work motivation partially had a positive and significant effect of 12.8% on employee performance with a significance value of  $0.004 < 0.05$ , while work discipline partially had a positive and significant effect of 50.6% on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$  Work motivation and work discipline simultaneously also had a positive and significant effect of 61.2% on employee performance, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and the simultaneous determination test showed an *Adjusted R square* value of 0.612. As a result, work motivation and work discipline together affect employee performance by 61.2%, while the rest is influenced by other variables.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Di zaman persaingan global, manusia perlu memiliki kemampuan untuk merencanakan serta berpikir progresif, cerdas, kreatif, bersemangat tinggi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dunia kerja. Berbagai perusahaan atau instansi berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. “Kombinasi pengetahuan dan keterampilan saat mengatur hubungan serta peran tenaga kerja supaya mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat secara efektif dan efisien disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)” (Hasibuan, 2019).

“Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang diraih oleh seorang pegawai saat melangsungkan tugasnya, diukur menurut standar ataupun kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut” (Budiyanto & Mochklas, 2020). “Kinerja atau *performance* merupakan pencapaian hasil kerja individu ataupun kelompok pada suatu instansi, yang selaras dengan pekerjaan dan kewajiban yang sudah diputuskan, dengan meraih tujuan



lembaga tersebut secara moral dan etis” (Sola, 2021). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan aspek yang menjadi sangat signifikan pada suatu perusahaan ataupun instansi. Dengan kinerja karyawan yang unggul, produktivitas mereka dapat meningkat secara signifikan. Oleh sebab itu, perusahaan atau instansi selalu berupaya mengoptimalkan kinerja karyawan demi meraih tujuan mereka dengan lebih cepat dan efisien.

“Sebagian dari aspek dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karyawan. Insentif internal ini mendorong seseorang untuk melangsungkan tindakan untuk meraih tujuan tertentu disebut motivasi kerja” (Muhfizar et al., 2021). Dengan dorongan motivasi kerja, diharapkan bahwa setiap karyawan akan bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat untuk meraih hasil kerja yang maksimal. “Rangkaian sikap dan prinsip yang memengaruhi individu supaya meraih tujuan tertentu yang selaras dengan keinginan mereka disebut motivasi” (Silaen et al., 2021). Oleh sebab itu, mampu disimpulkan bahwa, “Motivasi menjadi kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan tindakan atau pekerjaan seseorang” (Marliani, 2019).

Di samping motivasi kerja, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja. “Hasil dari sekumpulan tindakan tersebut mencerminkan nilai seperti taat, patuh, setia, teratur, dan tertib yang terbentuk melalui proses tertentu disebut disiplin kerja” (Agustini, 2020). Kedisiplinan kerja dapat efektif untuk memastikan bahwa karyawan patuh terhadap kebijakan organisasi yang akan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu memantau sikap dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya. “Kesadaran dan komitmen seseorang supaya mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan serta norma-norma sosial disebut kedisiplinan” (Hasibuan, 2019).

Bagi suatu instansi, terciptanya individu yang bermutu merupakan suatu tujuan, di mana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja. Sekretariat Jenderal berperan sebagai penyelenggara pelayanan kepada DPR-RI, khususnya Bagian Perjalanan. Sebagai unsur pelayanan, Bagian Perjalanan dituntut untuk melakukan pelayanan yang baik dan bertanggung jawab dengan keteraturan yang diharapkan kepada DPR-RI. Oleh karena itu, perlu peningkatan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan dan mendisiplinkan karyawan untuk memajukan instansi pemerintahan. Dengan demikian diharapkan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja dari para karyawannya supaya mewujudkan kinerja yang baik pada masa mendatang.

Penelitian ini telah didukung juga oleh studi sebelumnya terkait motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Menurut beberapa riset ini dilangsungkan oleh (Worang & Runtuwene, 2019), (Arisanti, Ariadi, & Siti, 2019), (Saripuddin & Rina, 2019), (Muna & Sri, 2022) dan (Tusholihah et al., 2019) menyimpulkan hasil yang sama bahwa secara parsial maka disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Tidak sama halnya dengan temuan (Siregar, Sjahril, & Syafruddin, 2022) dan (Pratami, 2022) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan untuk motivasi kerja, penelitian (Hidayat, 2019) mengungkapkan bahwa secara parsial maka variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Sukatendel, Rasmulia, & Tiur, 2021) dan (Hustia, 2020) memperlihatkan hasil yang saling mendukung bahwa secara parsial maka motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Sesudah meneliti beberapa penelitian sebelumnya, didapati *research gap* yang mana terjadi inkonsistensi pada hasil-hasil penelitian sebelumnya. Oleh sebab itu, perlu dilangsungkan penelitian lebih lanjut. Peneliti bertujuan supaya menguji konsistensi hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI dengan mempergunakan data yang relevan dengan kondisi saat ini. Penelitian ini melibatkan pengembangan variabel yang diteliti dan mengupdate instansi serta tahun penelitian.

Tujuan adanya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI.

## 2. Metode Penelitian

Riset ini mempergunakan pendekatan survei sebagai metode penelitian, dengan fokus pada analisis kuantitatif. Teknik pemilihan sampel yang dipergunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *sampling* jenuh, yang mana mengambil seluruh anggota dari populasi sebagai sampel untuk penelitian (Sugiyono, 2019). *Sampling* jenuh sering dipergunakan ketika populasi mempunyai jumlah yang kecil ataupun penelitian bertujuan menyusun generalisasi melalui tingkat kekeliruan yang sangat rendah. Sensus, merupakan ungkapan serupa untuk *sampling* jenuh, melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Pada penelitian ini, melakukan observasi yang dilangsungkan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk memahami kondisi sebenarnya para karyawan di Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI. Kemudian membuat kuesioner dengan membagi sejumlah pernyataan pada responden, sesudah menerima hasil dari kuesioner yang diisi oleh responden berdasarkan sampel penelitian, langkah berikutnya yaitu meninjau dan mengelompokkan pernyataan dari responden ke dalam skor yang sudah diputuskan. Kemudian, dilangsungkan pengujian validitas dan reliabilitas pada data tersebut. Karena data dari skala *Likert* merujuk pada data ordinal, sementara pada analisis mempergunakan data interval, karenanya diperlukan transformasi data supaya

mentransformasi ke data interval. Salah satu metode yang mampu dipergunakan untuk transformasi tersebut yaitu Metode Suksesif Interval (MSI). Untuk mendukung pengumpulan data, dilakukannya studi pustaka. Dengan kata lain studi pustaka ini mencari dan mengumpulkan tulisan, buku, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian tentang keterkaitannya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI.

Dalam penelitian ini dapat memeriksa validitas dan reliabilitas data, yang terdiri dari beberapa pernyataan pada kuesioner. Langkah berikutnya adalah menguji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Sesudah itu, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, Selanjutnya, dilanjutkan dengan menerapkan analisis regresi linear berganda serta menghitung koefisien determinasi parsial dan simultan.

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu 35 orang melibatkan seluruh karyawan Bagian Perjalanan SETJEN DPR-RI, di mana akan dibagikan kuesioner dengan beberapa pernyataan mengenai topik penelitian yang diisi oleh 29 karyawan tetap dan 6 karyawan TSP (Tenaga Sistem Pendukung). Adapun karakteristik dari responden sebagai berikut:

### 2.1. Deskripsi Data

Data riset didapat lewat hasil kuesioner pada responden penelitian sejumlah 35 orang karyawan pada Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI. Karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan terakhir dan lama bekerja responden, yaitu:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	24	68.6	68.6	68.6
Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Pada tabel 1. jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 24 responden ataupun sejumlah 68,6% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 11 responden ataupun sejumlah 31,4%. Dengan begitu, menyimpulkan bahwa mayoritas responden dengan persentase 68,6% berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	6	17.1	17.1	17.1
30 - 40 Tahun	10	28.6	28.6	45.7
41 - 50 Tahun	16	45.7	45.7	91.4
> 50 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Tabel 2. memperlihatkan terdapat jumlah responden yang berusia < 30 tahun sejumlah 6 responden ataupun sejumlah 17,1%, 30-40 tahun sejumlah 10 responden ataupun sejumlah 28,6%, 41-50 tahun sejumlah 16 responden ataupun sejumlah 45,7% dan jumlah responden yang berusia > 50 tahun sejumlah 3 responden ataupun sejumlah 8,6% Dengan demikian, mampu disimpulkan bahwa responden dengan persentase 45,7% berusia 41-50 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Pendidikan Terakhir			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/SMA/SMK/MA	4	11.4	11.4	11.4
D3	9	25.7	25.7	37.1
S1	20	57.1	57.1	94.3
S2	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Tabel 3. memperlihatkan terdapat jumlah responden dengan riwayat pendidikan terakhir SLTA/SMA/SMK/MA sejumlah 4 responden setara 11,4%, D3 sejumlah 9 responden setara 25,7%, S1 sejumlah 20 responden setara 57,1% dan S2 sejumlah 2 responden setara 5,7%. Dengan begitu, mampu disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI mempunyai jenjang pendidikan pada tingkat S1

dengan persentase 57,1% dari total karyawan. Seseorang yang sudah lulus pada jenjang S1 diasumsikan mendapati pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang cukup baik saat bekerja di Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

	Lama Bekerja			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	8	22.9	22.9	22.9
10 - 20 Tahun	10	28.6	28.6	51.4
21 - 30 Tahun	9	25.7	25.7	77.1
> 30 Tahun	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Tabel 4 memperlihatkan terdapat karyawan yang bekerja selama < 10 tahun sejumlah 8 responden ataupun sejumlah 22,9%, karyawan yang bekerja selama 10-20 tahun sejumlah 10 responden ataupun sejumlah 28,6%, karyawan yang bekerja selama 21-30 tahun sejumlah 9 responden ataupun sejumlah 25,7%, karyawan yang bekerja selama > 30 tahun sejumlah 8 responden ataupun sejumlah 22,9%. Dengan begitu, mampu disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI memiliki karyawan yang sudah bekerja selama 10-20 tahun sejumlah 10 karyawan dengan persentase 28,6%.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Digunakan saat pengukuran data valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan melakukan uji signifikan dilangsungkan dengan menyetarakan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , di mana “n” merupakan jumlah sampel =  $35 - 2 = 33 = 0.3338$  pada taraf signifikan atau *alpha* 0,05 dengan uji dua sisi atau Sig (2-tailed), yang artinya suatu item dianggap valid. Sebagai hasilnya, yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,619	0,333	0,000	Valid
	X1.2	0,708	0,333	0,000	Valid
	X1.3	0,417	0,333	0,013	Valid
	X1.4	0,619	0,333	0,000	Valid
	X1.5	0,604	0,333	0,000	Valid
	X1.6	0,626	0,333	0,000	Valid
	X1.7	0,536	0,333	0,001	Valid
	X1.8	0,536	0,333	0,001	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,874	0,333	0,000	Valid
	X2.2	0,383	0,333	0,023	Valid
	X2.3	0,790	0,333	0,000	Valid
	X2.4	0,818	0,333	0,000	Valid
	X2.5	0,675	0,333	0,000	Valid
	X2.6	0,576	0,333	0,000	Valid
	X2.7	0,453	0,333	0,006	Valid
	X2.8	0,874	0,333	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,743	0,333	0,000	Valid
	Y.2	0,743	0,333	0,000	Valid
	Y.3	0,611	0,333	0,000	Valid
	Y.4	0,538	0,333	0,001	Valid
	Y.5	0,743	0,333	0,000	Valid
	Y.6	0,601	0,333	0,000	Valid
	Y.7	0,611	0,333	0,000	Valid
	Y.8	0,523	0,333	0,001	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Dari tabel 5. diperoleh informasi bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari seluruh pernyataan lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$

(0,333) dan hasil dari Sig (2-tailed) memperlihatkan bahwa seluruh pernyataan valid dikarenakan nilai kurang dari 0,05. Mampu disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dipergunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian mempergunakan pengujian *Cronbach Alpha* dengan *cutt of* 0,60 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Sehubungan hasilnya uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,721	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,834	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

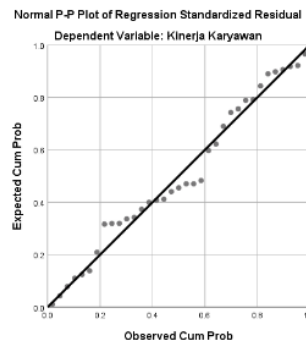
Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Dari tabel 6. teridentifikasi bahwa seluruh *Cronbach's Alpha* > 0,60 dinyatakan item-item pernyataan keseluruhan variabel yaitu reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dapat dikatakan nilai residual terdistribusi secara normal apabila signifikansi > 0,05. Uji normalitas yang dipergunakan pada penelitian ini, yaitu dengan grafik (normal P-P plot) regresi dan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil ini sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Gambar 1. Hasil Grafik (normal P-P plot)

Gambar 1. grafik normal *probability* plot memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dinyatakan model regresi terdistribusi dengan normal.

Tabel 7. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74385903
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.111
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

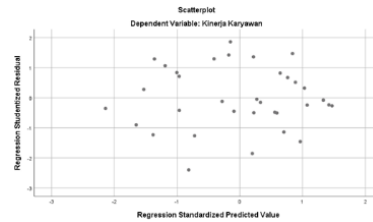
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut *output* pada tabel 7 nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) yaitu 0.200 > 0.05, dijelaskan bahwa data memperlihatkan berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada model regresi yang tepat yaitu belum terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Penulis mempergunakan metode grafik dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi dan uji glejser. Sebagai hasilnya pengujian heteroskedastisitas mempergunakan SPSS sebagai berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Gambar 2. Hasil Grafik scatterplot

Menurut *output* uji heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar 2. memperlihatkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu ataupun tidak didapati pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi mampu menyimpulkan bahwa belum didapati permasalahan heteroskedastisitas model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Sig.
1 (Constant)	.003
Motivasi Kerja	.081
Disiplin Kerja	.475

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut data tabel 8. nilai signifikansi (*p-value*) variabel Motivasi Kerja (X1) sejumlah 0,081 dan Disiplin Kerja (X2) sejumlah 0,475. Mampu diartikan bahwa konteks analisis regresi tidak didapati gejala heteroskedastisitas, dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 ataupun 5%.

## 3. Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang tepat sebaiknya belum terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilangsungkan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), ketika VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga diungkapkan belum terjadi multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.993	1.007
Disiplin Kerja	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

*Output* multikolinearitas pada tabel 9 menunjukkan bahwa dua variabel bebas mampu diketahui nilai VIF motivasi kerja yaitu 1,007 dan nilai VIF disiplin kerja yaitu 1,007. Sehubungan ini memperlihatkan tidak didapati yang mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Sementara itu nilai *Tolerance* motivasi kerja 0,993 dan disiplin kerja 0,993 artinya tidak didapati yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, dinyatakan mampu menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

### 3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Supaya memahami pengaruh variabel independen pada variabel dependen, dilakukan analisis pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1 (Constant)		-.339
Motivasi Kerja		.368
Disiplin Kerja		.644

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut hasil *output* sudah didapatkan dari analisis regresi di atas, mampu dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi berganda, yaitu:  **$Y = -0,339 + 0,368 X_1 + 0,644 X_2$** .

1. Nilai konstan yang di dapatkan sejumlah -0,339 memperlihatkan bahwa ketika variabel independen bernilai nol oleh sebab itu variabel dependen nilainya negatif sejumlah -0,339, artinya pengaruh tersebut sangat krisis untuk menaikkan kinerja karyawan. Konstan negatif belum menjadi permasalahan dan mampu diabaikan ketika model regresi yang diuji sudah mencukupi asumsi-asumsi yang diperlukan. Selama nilai kemiringan (slope) tidak sama dengan nol, konstanta negatif ini tidak perlu diperhatikan (Ardiani, Noor, & Eva, 2020).
2. Motivasi kerja sejumlah 0,368 bernilai positif yang berarti bertambah tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI.
3. Disiplin kerja sejumlah 0,644 bernilai positif yang berarti bertambah tingkat disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI.

### 3.4. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Ketika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig. kurang dari 0,05 dinyatakan berpengaruh secara parsial. Dengan mempergunakan tabel distribusi  $\alpha = 5\%$  dan signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) =  $n - k$  di mana “n” merupakan jumlah responden dan “k” merupakan jumlah variabel bebas, maka  $df = 35 - 2 = 33 = 2,034$ . Hasil ini mampu dilihat dari tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.110	.913
Motivasi Kerja	3.084	.004
Disiplin Kerja	6.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut tabel 11. hasil uji parsial untuk mengetahui tingginya pengaruh pada variabel independen secara parsial pada variabel dependen, yaitu:

1. Variabel motivasi kerja mendapati nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 3,084 > nilai  $t_{tabel}$  sejumlah 2,304, dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Mampu disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja mendapati nilai  $t_{hitung}$  sejumlah 6,511 >  $t_{tabel}$  sejumlah 2,304, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Mampu disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

#### 2. Uji F (Simultan)

Pada uji ini ketika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dinyatakan berpengaruh secara simultan. Dengan mempergunakan  $F_{tabel}$  distribusi yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  dan signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*)  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ , yang mana “n” merupakan jumlah responden dan “k” merupakan jumlah variabel (bebas + terikat), maka  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 35 - 3 = 32$ , maka nilai  $F_{tabel} (2;32)$  yaitu 3,29. Hasil ini mampu dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	F	Sig.
1 Regression	27.871	.000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut Tabel 12. diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 27,871 > F_{tabel} 3,29$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karenanya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maka mampu disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### 3.5. Uji Koefisien Determinasi

#### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel secara parsial mempergunakan rumus  $KD = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$ , mampu dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	Zero-order
1 Motivasi Kerja	.330	.390
Disiplin Kerja	.698	.726

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut tabel 13. mampu ditentukan pengaruh masing-masing variabel, yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) =  $0,330 \times 0,390 \times 100\% = 12,8\%$ , hal ini mengartikan besar pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI secara parsial yaitu 12,8%.
2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) =  $0,698 \times 0,726 \times 100\% = 50,6\%$ , hal ini mengartikan besar pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI secara parsial 50,6%.

#### 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel secara simultan dengan melihat dari angka pada *Adjusted R Square*, mampu dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.612

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

Sumber: Data diolah SPSS 25.0 (2024)

Menurut tabel 14. mampu dijelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dilihat dari angka pada *Adjusted R Square* sebesar 0,612, hal ini mengartikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 61,2% pada kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI, sedangkan sisanya ( $100\% - 61,2\%$ ), yaitu 38,8% dijelaskan pada variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

## 4. Kesimpulan

Menurut pemaparan yang sudah dilangsungkan, sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI, hal ini diperlihatkan dengan  $t_{hitung} 3,084 > t_{tabel} 2,034$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, mampu disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 12,8% pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja mendapati pengaruh pada kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI, hal ini diperlihatkan dengan  $t_{hitung} 6,511 > t_{tabel} 2,034$  dengan signifikan  $0,000$  kurang dari  $0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, mampu disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 50,6% pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Bagian Perjalanan Sekretariat Jenderal DPR-RI, hal ini diperlihatkan dengan  $F_{hitung} 27,871 > F_{tabel} 3,29$  dengan signifikan  $0,000$  kurang dari  $0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, mampu disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 63,5% pada kinerja karyawan.

## Referensi

Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.



- Arisanti, K. D., Ariadi, S., & Siti, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Serang: CV AA Rizky.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*, 16–73.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 2614–2945.
- Muhfizar, Saryanto, Andria, N., Mohammad, R., Fitri, N., Nurhikmah, ... Alfi, R. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Muna, N., & Sri, I. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Saripuddin, J., & Rina, H. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Reni, C., Maya, R. S., Elida, M., Rahman, T., ... Surya, P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siregar, S., Sjahril, E., & Syafruddin, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sola, E. (2021). Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Vs Kinerja Guru. *Edu-Leadership*, 1(1), 22.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatendel, B. P. A., Rasmulia, S., & Tiur, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo*. 11, 97–105.
- Tusholihah, M., Ardi Nupi, H., Astry, N., Puja Pauziah, O., Fanny Indah, L., Muhammad, F., & Ahmad Miftah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 58–69.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>