

ABSTRAK

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari perilaku karyawan terhadap konteks kerjanya. Disiplin kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa pegawai telah mengikuti prosedur dan sistem kerja yang ada dalam sebuah organisasi. Peningkatan kinerja pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai dan meningkatkan motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Kementerian Luar Negeri sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam menjaga hubungan komunikasi ataupun kerjasama antara negara Indonesia dengan negara lain dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kontribusi kinerja Kementerian Luar Negeri berdampak pada terjadinya berbagai kerjasama baik di bidang ekonomi, sosial, budaya, keamanan, politik dan berbagai aspek lainnya berkaitan dengan kegiatan kenegaraan dengan negara lain, oleh karena itu kinerja maksimal dari Kementerian Luar Negeri menjadi sangat penting bagi negara Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kementerian luar negeri republik Indonesia Jakarta. Sampel diambil adalah sebanyak 95 persen dari jumlah total 88 pegawai, yaitu sebanyak 83 pegawai. Data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner dengan 49 buah pertanyaan yang terbagi atas (4 pertanyaan mengenai identitas responden, 20 pertanyaan mengenai motivasi, 9 pertanyaan mengenai disiplin, 16 pertanyaan mengenai kinerja). Teknik analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda dengan SPSS.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan penerapan motivasi termasuk dalam kategori sedang dengan total nilai sebesar 68%, disiplin termasuk dalam kategori sedang dengan total nilai sebesar 67,3% dan kinerja pegawai dengan total nilai sebesar 67%. Dalam analisis statistik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial. Secara simultan berpengaruh 32,6% terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh sebesar 23,2% dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 53,6% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai*

ABSTRACT

Employee performance cannot be removed from the employee's behavior against the context of the work. High work discipline indicates that employees have followed the procedures and systems of work that exists in an organization. Performance improvement officer, one of which can be done by way of improving discipline employees and improve employee motivation so that employee performance increases. The Ministry of Foreign Affairs as the Government institutions which have a very important role in maintaining relationships and strategic communication or cooperation between the countries of Indonesia with other countries are required to have a high performance. The contribution of the Foreign Ministry's performance had an impact on the occurrence of various cooperation both in the economic, social, cultural, political, security and other aspects related to the activities of the Union with another country, therefore the performance the Ministry of Foreign Affairs to be very important for Indonesia.

This research was conducted to find out the influence of motivation and discipline work against the performance of the employees of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia, Jakarta. The sample taken is as much as 95 percent of the total 88 employees, i.e. as many as 83 employees. Data obtained through interviews and questionnaires with 49 pieces divided into questions (4 questions about the identity of respondents, 20 questions about motivation, 9 questions about discipline, 16 questions about performance). The technique analysis of the Multiple Linear Regression used by SPSS.

Descriptive research results showed the application of motivation are included in the category are currently with a total value of 68%, are included in the discipline with a total value of 67.3% and employee performance with the total value amounting to 67%. In the analysis of statistic results of this research show that the motivation and discipline work influence on the performance of either simultaneously or partially. Simultaneously influential 32.6% against the performance of employees. The motivational effect of partially 23.2% and influential work discipline of 53.6% against the performance of employees.

Key word: *Motivation, Discipline, and Employee Performance*

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan penelitian	11
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Motivasi	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2 Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.....	18
2.1.2.3 Indikator Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	20
2.1.3 Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.4 Kinerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	29
2.1.4.2 Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja	30
2.1.4.3 Penilaian Kinerja.....	31
2.1.4.4 Identifikasi dan Mengukur Kinerja Pegawai.....	32
2.2 Konstruk Pengaruh Antara Variabel penelitian.	36
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	36
2.2.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja.....	37

2.3	Penelitian Terdahulu.....	39
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS		
3.1	Rerangka Pemikiran	40
3.2	Model Penelitian.....	43
3.3	Hipotesis Penelitian.....	43
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Objek Penelitian, Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	44
4.1.2	Populasi	45
4.1.3	Metode Pengumpulan Sampel dan Teknik Sampling	46
4.1.4	Dimensi Waktu Pengambilan Data Penelitian.....	47
4.2	Metode Penelitian	48
4.2.1	Teknik Pengumpulan Data.....	49
4.2.2	Teknik Analisis Data	49
4.2.2.1	Uji Instrumen Penelitian/ Uji Validitas	49
4.2.2.2	Uji Reliabilitas	52
4.2.2.3	Uji Asumsi Klasik	54
4.2.2.3.1	Uji Normalitas	54
4.2.2.3.2	Uji Multikolinearitas	54
4.2.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.2.2.3.4	Uji <i>Outlier</i>	56
4.2.2.4	Uji Regresi Berganda.....	57
4.2.2.5	Uji Hipotesis.....	57
4.2.2.5.1	Uji Hipotesis Simultan/ Uji F	58
4.2.2.5.2	Uji Hipotesis Komprehensif/ Uji T	59
4.2.2.5.3	Koefisien Determinasi	60
4.3	Operasionalisasi Variabel.....	61
4.3.1	Variabel Kontrol	65
4.3.2	Skala	65
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		
5.1	Gambaran Umum Kementrian Luar Negeri Republik Indonesia	67
5.1.1	Visi dan Misi Kementrian Luar Negeri Republik Indonesia di Jakarta	69
5.1.2	Data Demografi Karakteristik Responden	70

5.2	Pembahasan Hasil Penelitian	72
5.2.1	Uji Instrumen/ Uji Validitas	72
5.2.2	Uji Reliabilitas	77
5.2.3	Uji Asumsi Klasik	77
5.2.4	Uji Outlier	79
5.2.6	Analisis Deskriptif Data Penelitian	80
5.2.6.1	Motivasi (X1)	81
5.2.6.2	Disiplin Kerja (X2)	93
5.2.6.3	Kinerja (Y)	97
5.2.7	Uji Regresi	100
5.2.8	Uji Hipotesis	101
5.2.8.1	Uji Hipotesis Simultan	101
5.2.8.2	Uji Hipotesis Parsial	103
5.2.8.3	Koefisien determinasi	104
5.2.8.4	Pengujian Besar Nilai Pengaruh Parsial	105
5.2.8.5	Hasil Penelitian	106
5.2.8.6	Temuan Hipotesis dan Keterkaitan Penelitian Terdahulu	107
5.3	Implikasi Manajerial	107
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		111
6.1	Kesimpulan	111
6.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		116
DAFTAR LAMPIRAN		120
A.	Lampiran Kuesioner dan Sumber Kuesioner	120
B.	Lampiran Data Hasil Kuesioner	126
C.	Lampiran Hasil Pengolahan Data	128

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Capaian Indikator Kinerja Utama KEMENLU Tahun 2016	7
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4.1: Tabel Penentuan Strata Sampel	47
Tabel 4.2: Sumber Data Penelitian	49
Tabel 4.3: Definisi Operasional Variabel Motivasi	62
Tabel 4.4: Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.5: Definisi Operasional Variabel Kinerja	64
Tabel 4.6: Variabel Kontrol	65
Tabel 5.1: Data Demografi Karakteristik Responden	70
Tabel 5.2: Pengujian KMO	73
Tabel 5.3: Pengujian Nilai <i>Loading Factor</i>	73
Tabel 5.4: Pengujian Nilai <i>Barlett's Test</i>	74
Tabel 5.5: Pengujian Nilai <i>Measures of Sampling Adequacy</i>	75
Tabel 5.6: Pengujian Nilai <i>Communalities</i>	75
Tabel 5.7: Pengujian Nilai <i>Total Variance Explained</i>	76
Tabel 5.8: Uji Reliabilitas	77
Tabel 5.9: Uji Normalitas	78
Tabel 5.10: Uji Multikolinearitas	78
Tabel 5.11: Uji Outlier	79
Tabel 5.12: Penilaian Deskriptif	80
Tabel 5.13: Presentase Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Motivasi	82
Tabel 5.14: Presentase Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Disiplin Kerja	94
Tabel 5.15: Presentase Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Kinerja	97
Tabel 5.16: Hasil Pengujian Regresi	100
Tabel 5.17: Hasil Pengujian Hipotesis Simultan	102
Tabel 5.18: Hasil Pengujian Hipotesis Parsial	104
Tabel 5.19: Koefisien determinasi	105
Tabel 5.20: Pengaruh Total Parsial	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
Gambar 2.2 : Model Teori Maslow	17
Gambar 2.3 : Model Indikator Intrinsik Motivasi dan Ekstrinsik Motivasi	24
Gambar 2.4 : Progresif Proses Disiplin.....	27
Gambar 3.1 : Rerangka Berfikir	40
Gambar 3.2 : Model Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Struktur Divisi Organisasi KEMENLU RI di Jakarta	45
Gambar 4.2: Contoh Uji <i>Outlier</i>	56
Gambar 5.1 Peta Strategis KEMENLU RI di Jakarta	70
Gambar 5.2: Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot.....	79
Gambar 5.3: Skala Penilaian Deskriptif.....	80
Gambar 5.4 Penilaian Deskriptif	81
Gambar 5.5 Skor Deskriptif Motivasi.....	83
Gambar 5.6 Skor Deskriptif Displin Kerja	94
Gambar 5.7 Skor Deskriptif Kinerja	98
Gambar 5.8: Pengujian Parsial	106