

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedutaan Besar Malaysia untuk Indonesia Pada Saat Pandemic Covid-19

Anik Sumini, Maman Suratman  
Universitas Widyatama  
[anik.sumini@widyatama.ac.id](mailto:anik.sumini@widyatama.ac.id)

Naskah diterima tanggal 16/01/2023, direvisi akhir tanggal 28/02/2023, disetujui tanggal 15/05/2023

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel penelitian yang diduga terdapat permasalahan, yakni motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta pada masa Pandemic Covid-19. Hasil observasi penelitian menunjukkan adanya penurunan kinerja dalam penanganan kualitas pelayanan oleh karyawan Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta dan fenomena tersebut terjadi pada masa Pandemic Covid-19, dimana warga Negara Malaysia di Indonesia memerlukan perhatian khusus dari perwakilan Instansi Pemerintah Malaysia tersebut. Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penentuan sampel didalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta sebanyak 53 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, karena diduga adanya kesenjangan setiap variabel permasalahan secara simultan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Kedutaan Besar Malaysia Jakarta secara simultan dengan pengaruh 71,9% dengan tingkat pengaruh yang erat. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi kurang erat yakni sebesar 45,0% dibandingkan dengan disiplin kerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang erat yakni sebesar 65,3% mempengaruhi kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta, sedangkan 28,1% dipengaruhi faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kedutaan Besar.

### Abstract

*This research aims to identify and analyze the research variables suspected to be problematic, namely employee work motivation and employee work discipline in influencing employee performance at the Embassy of Malaysia in Jakarta during the Covid-19 Pandemic. The research observations indicate a decrease in performance in handling service quality by the employees of the Embassy of Malaysia in Jakarta, and this phenomenon occurred during the Covid-19 Pandemic when Malaysian citizens in Indonesia required special attention from the Malaysian Government's representatives. The research method used in this study is descriptive and verificative with a quantitative approach, where the sample determination employs a saturated sampling technique. The saturated sample used in this study consists of 53 employees present at the Embassy of Malaysia in Jakarta. The data analysis technique used is multiple regression analysis, as it is suspected that there are discrepancies in each research variable simultaneously. The results of hypothesis testing show that work motivation and work discipline simultaneously influence employee performance at the Embassy of Malaysia in Jakarta with an influence rate of 71.9%, indicating a strong influence. Employee work motivation has a relatively weaker influence at 45.0% compared to employee work discipline, which has a stronger influence rate of 65.3% on the performance of employees at the Embassy of Malaysia in Jakarta, while 28.1% is influenced by other factors outside of this research.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Embassy.

**How to cite (APA Style):** Sumini, A., Suratman, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedutaan Besar Malaysia untuk Indonesia Pada Saat Pandemic Covid-19. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23 (1), 2023. 101-117. doi:<https://doi.org/10.17509/jpp.v23i1.61056>

## PENDAHULUAN

Kedutaan besar adalah Kantor Perwakilan Diplomatik suatu negara yang ditempatkan secara permanen di Ibu Kota negara lain atau lembaga maupun organisasi internasional. Pada dasarnya sudah tertera jelas pada peraturan, regulasi dan Undang-undang setiap Negara bahwa fungsi Kedutaan Besar khususnya pada Kedutaan Besar Malaysia memiliki tugas diantaranya memberikan pengawasan jaminan dan mengontrol menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan warga masyarakatnya yang memegang paspor Malaysia, dan membantu melakukan pengawasan penuh terhadap warganya dan melindungi warga negaranya yang tinggal dan memiliki urusan dengan negara itu. Berdasarkan sumber yang didapat dari perwakilan mahasiswa, bahwa pada dasarnya keterlambatan-keterlambatan yang terjadi pada mahasiswa Malaysia di Indonesia. Pada tahun 2018 sampai 2021 jumlah total mahasiswa Malaysia kurang lebih 2.000 orang, dimana warga Negara tersebut memegang paspor dengan izin belajar, dan banyak dari mahasiswa tersebut telah dipulangkan karena mengalami keterlambatan perpanjangan izin belajar maupun kepengurusan alih status batas waktu perpanjangan 3 (tiga) bulan. Mekanisme yang telah disiapkan oleh Kedutaan Besar Malaysia telah mencoba untuk memfasilitasi Warga Negara Malaysia yang tinggal di Indonesia untuk tetap dapat mengurus seluruh dokumen yang dibutuhkan, walaupun dengan kondisi Pandemic Covid-19 yang tengah meningkat pada tahun 2021.

Kini pada pertengahan tahun 2022 dengan kondisi Pandemic Covid-19 yang sudah melandai, masih terdapat keterlambatan kepengurusan administrasi maupun informasi yang didapatkan oleh setiap Warga Negara Malaysia tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang bertugas pada Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta tidak menunjukkan performa yang baik, dimana seluruh mekanisme dan proses kepengurusan administrasi maupun pelayanan telah dipersiapkan untuk menghadapi Pandemic Covid-19 namun tidak kunjung dapat terlayani dengan baik. Peneliti melakukan survey kepada beberapa Warga Negara Malaysia yang tengah berada di Kedutaan Besar Malaysia untuk di wawancara mengenai permasalahan tersebut. Tabel dibawah ini dapat menjelaskan hasil pra-survey kepada 30 orang Warga Negara Malaysia pada awal minggu pertama hingga minggu ketiga bulan Juli 2022, adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Pra-survey

No	Keterangan / Pernyataan Responden	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Warga Negara Malaysia merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.	12	18
2	Warga Negara Malaysia direspon dengan cepat, ramah dan baik oleh karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.	16	14
3	Karyawan yang bertugas Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta mencerminkan kedisiplinan tinggi diiringi dengan siap sedia dan tidak terlambat pada setiap pos pelayanan.	15	15

Sumber: Hasil Pra Survey, Agustus 2022

Hasil pra-survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada Juli 2022 menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta tidak memberikan pelayanan secara maksimal, hal ini didasari dari hasil pra-survey dengan rendahnya kepuasan Warga Negara Malaysia yang sedang / akan mengurus administrasi. Secara tidak langsung peneliti mendapatkan data mengenai kehadiran karyawan, dimana data yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa karyawan-karyawan yang bertugas pada Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota

Jakarta selalu hadir walaupun dalam kondisi *Pandemic Covid-19*. Pada tahun 2020 sampai dengan awal tahun 2022 *Pandemic Covid-19* di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, tidak menunjukkan adanya penurunan yang signifikan. Protokol kesehatan yang diterapkan oleh Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta telah menerapkan sistem yang ketat, hal tersebut seharusnya dapat menjadi faktor motivasi setiap karyawan untuk mampu memberikan hasil kerja yang baik. Menurut Robbins dalam Yulk (2016:72) menyebutkan bahwa motivasi adalah kesediaan seorang individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang telah dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Atas penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi dan atau keadaan yang membuat seorang bersemangat untuk melakukan suatu usaha demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun keadaan dilingkungan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, walaupun memiliki upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan dukungan berupa kenyamanan dan keamanan melalui mekanisme protokol kesehatan yang ketat.

Sebuah badan aliansi persahabatan Indonesia dan Malaysia atau Malaysia Indonesia Friendship Alliance (MIFA), meluncurkan MIFA's Charity and Donation to Fight Covid-19. Kegiatan tersebut bertujuan membantu penduduk sekitar Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta yang terkena dampak pandemi. Upaya tersebut merupakan salah satu kegiatan yang membuktikan bahwa karyawan-karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat membantu Pemerintah Indonesia untuk menanggulangi ancaman *Pandemic Covid-19* (Bakar, 2022).

Tujuan untuk meningkatkan protokol kesehatan yang ketat dilingkungan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan, Hasibuan dalam Wykoff dan Unel (2015:35) mengemukakan bahwa tujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, produktivitas karyawan, mempertahankan kestabilan kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan. Pada teori tersebut kembali terjadi dugaan kesenjangan mengenai disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta, dimana disiplin kerja telah diterapkan dengan upaya menghindari wabah penyakit Covid-19 namun tetap belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta telah menerbitkan beberapa peraturan kerja untuk dapat menertibkan dan penerapan disiplin yang tinggi, hal ini didasari bahwa peningkatan *Pandemic Covid-19* di Kota Jakarta khususnya disekitar kantor tidak kunjung adanya penurunan yang signifikan. Aturan yang diterbitkan oleh Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta, juga telah diadopsi dari Pemerintah setempat untuk meningkatkan kesadaran karyawan-karyawannya mengenai pentingnya disiplin dalam bekerja ditengah *Pandemic Covid-19*. Hasibuan dalam Wykoff dan Unel (2015:70) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja karyawan agar dapat taat dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku, serta diiringi kesadaran kerja dengan sikap sukarela yang merupakan tugas dan tanggungjawab seorang karyawan.

Pada uraian diatas telah mengungkapkan adanya kesenjangan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menentukan kinerja karyawan dilingkungan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zandra dan Jusri (2021) pada PT. Telekomunikasi Seluler (GraPari) Kota Makassar menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menentukan kinerja karyawan, dimana temuan penelitian tersebut karyawan termotivasi atas kebijakan karyawan ditengah *Pandemic Covid-19* dengan meningkatkan kompensasi karyawan apabila karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan dan karyawan bersedia melayani konsumen

selama 24 jam. Kesimpulan penelitian tersebut, semakin tinggi motivasi karyawan dan penerapan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Selanjutnya Kusumawati dan Amini (2022) pada seluruh karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa menunjukkan bahwa motivasi karyawan menimbulkan tingkat kesadaran yang tinggi, dimana karyawan-karyawan tersebut memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya demi terselenggaranya proses Pemerintahan setempat walaupun ditengah Pandemic Covid-19. Oleh karena itu setiap karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi walaupun dalam rangka mencapai kinerja tersebut melewati berbagai macam rintangan dan hambatan dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu pula penelitian yang serupa dilakukan oleh Fandi dan Pinem (2022) dilingkungan Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian Jakarta, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan tersendiri apabila mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan dukungan dari atasan sebagai motivator dan penerapan disiplin kerja yang tinggi. Atas penelitian sebelumnya mengenai variabel motivasi dan disiplin kerja karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada studi kasus penelitian masing-masing, namun penelitian yang dilakukan pada Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta diduga terdapat kesenjangan antara motivasi dan disiplin kerja dalam menentukan kinerja karyawan yang perlu diteliti.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta
2. Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta;
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Terry yang dikutip oleh Kartono (2018:168) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya didalam kelompok yang terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia. Selanjutnya ditegaskan kembali oleh Menurut Sikula (2018:42) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penepatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga akan dihasilkan suatu mekanisme pengelolaan organisasi, produk atau jasa secara efisien.

### **Motivasi Kerja**

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Wilson (2013:312) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, sehingga melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada

tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting.

Menurut Alderfer (2015:220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik, gaji, kompensasi dan kebutuhan keamanan serta keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*), yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggela untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013 :291). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2016:444). Selanjutnya menurut Veithzal (2016:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Etika bekerja  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang melanggar sopan santun kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan perselisihan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga etika dalam bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

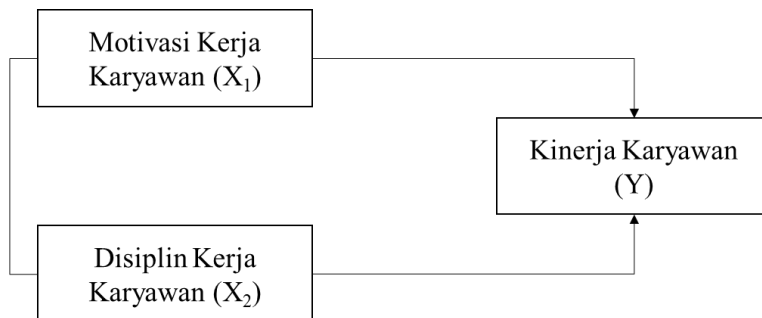
## Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2016:378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

## PARADIGMA PENELITIAN

Berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka yang sudah diuraikan sebelumnya, maka paradigma didalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## UJI HIPOTESIS

Adapun uji hipotesis didalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta;
2. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta;
3. Motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dimana menurut Sugiyono (2017:53) menerangkan bahwa metode deskriptif merupakan suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Selanjutnya mengenai metode verifikatif adalah pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Objek didalan penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bertugas pada Kantor Kedutaan Besar Malaysia dengan berkedudukan kantor di Kota Jakarta Selatan, yakni tepatnya pada alamat Kav.X/6, Jl. H. R. Rasuna Said No.1-3, RT.7/RW.4, Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950. Objek penelitian yang sudah ditentukan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Umar (2011:18) yaitu objek penelitian mampu menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain juga di anggap perlu.

### Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian (Sugiyono, 2017:67). Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diduga terdapat masalah dan kesenjangan, dimana variabel tersebut adalah motivasi kerja karyawan (X1), disiplin kerja karyawan (X2) dan kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel (Y). Adapun operasional variabel didalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Operasional Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala	
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	<i>Existence Needs</i>	Tingkat pemenuhan kebutuhan hidup karyawan	Ordinal	
		Tingkat keterjaminan hidup karyawan	Ordinal	
		Tingkat komunikasi antar karyawan	Ordinal	
	<i>Relatedness Needs</i>	Tingkat komunikasi karyawan dengan atasan	Ordinal	
		<i>Growth Needs</i>	Tingkat penghargaan hasil kerja karyawan	Ordinal
			Tingkat keterkaitan gagasan / ide karyawan dengan bidang pekerjaan	Ordinal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kehadiran	Tingkat kehadiran tepat waktu karyawan	Ordinal	
		Tingkat kesiapan ditempat kerja karyawan	Ordinal	
	Ketaatan pada peraturan kerja	Tingkat kepatuhan karyawan atas penggunaan seragam perusahaan	Ordinal	
		Tingkat kepatuhan karyawan atas kepemilikan fasilitas perusahaan	Ordinal	
		Tingkat kepatuhan karyawan atas mekanisme kerja sesuai prosedur	Ordinal	
	Ketaatan pada standar kerja	Tingkat kesesuaian kerja karyawan atas mekanisme kerja sesuai prosedur	Ordinal	
		Tingkat kewaspadaan tinggi	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat kehati-hatian karyawan dalam menggunakan fasilitas perusahaan	Ordinal
	Etika bekerja	Tingkat sopan santun karyawan	Ordinal	
		Tingkat etika dan norma-noma yang dijaga oleh	Ordinal	

		karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas hasil kerja	Tingkat penyelesaian kerja karyawan	Ordinal
		Tingkat penyelesaian kerja karyawan atas pekerjaan tambahan	Ordinal
	Kualitas hasil kerja	Tingkat kewaspadaan karyawan atas melakukan pekerjaan	Ordinal
		Tingkat kemampuan karyawan atas melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	Ketepatan waktu	Tingkat waktu penyelesaian pekerjaan karyawan	Ordinal
		Tingkat efektivitas kerja karyawan	Ordinal
		Tingkat ketepatan waktu hadir karyawan	Ordinal
		Tingkat komitmen kerja karyawan	Ordinal
	Sikap kooperatif	Tingkat kemampuan kerjasama antar karyawan	Ordinal
		Tingkat kepatuhan karyawan atas peraturan kantor	Ordinal

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2017:115) adalah populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, dimana populasi didalam penelitian ini adalah karyawan yang bertugas pada Kantor Kedutaan Besar Malaysia dengan berkedudukan kantor di Kota Jakarta Selatan. Selanjutnya penentuan sampel didalam penelitian ini sesuai yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2017:116), yaitu sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dan/atau wakil yang dari jumlah dan karakteristik populasi yang diteliti. Namun penelitian ini menggunakan sampel penelitian jenuh, dimana seluruh populasi yang telah ditentukan merupakan responden didalam penelitian ini dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 53 responden. Penentuan sampel jenuh tersebut sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017 : 85), dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia dengan berkedudukan kantor di Kota Jakarta Selatan dengan cara:

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan secara lisan kepada orang-orang yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan variabel-variabel penelitian yang diduga menjadi masalah. Wawancara dapat dijadikan alat kontrol data yang diperoleh dari kuesioner maupun observasi dan wawancara dilakukan kepada para karyawan-karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia dengan berkedudukan kantor di Kota Jakarta Selatan.
2. Kuesioner, kuesioner digunakan sebagai instrumen pokok untuk mengumpulkan jumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian, dimana dengan memberikan pertanyaan secara sistematis sesuai dengan variabel-variabel yang diduga menjadi masalah didalam penelitian, lalu dibagikan kepada responden yang telah ditentukan alternatif jawabannya dari pertanyaan yang telah dituangkan didalam kuesioner serta mengukur hasil jawabannya dengan menggunakan skala Likert.



## METODE ANALISIS DATA

### Metode Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden dari jumlah responden sebesar 53 responden, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada scoring dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode mean, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{jumlah responden} \times \text{bobot penilaian}) - \text{jumlah responen}}{\text{bobot penilaian}} = \frac{256 - 53}{5} = 42,4$$

Sumber : Umar (2011:98)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka rentang skor untuk analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Rentang Skor

Rentang Skor		Kategori
53	- 95,4	Sangat Tidak Baik
95,4	- 137,8	Tidak Baik
137,8	- 180,2	Kurang Baik
180,2	- 222,6	Baik
222,6	- 265	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olah Rentang Skor menurut (Umar, 2011:98)

### Metode Analisis Verifikatif

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 20, dimana Sugiyono (2017:275) mengemukakan bahwa analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent variable, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau dependent variable dan seterusnya. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien arah garis
- X = Variabel bebas

### Uji Hipotesis Statistik t (Parsial)

Uji Statistik t menurut Sugiyono (2017:144) Uji t atau t-test adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk

menerangkan isi dari variabel dependen. Uji t juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi tingkat kesalahan / taraf signifikansi ( $\alpha$ ) adalah 5% atau 0,05, maka kriteria hasil uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut;

- Tolak  $H_0$ , jika nilai t-hitung > t-tabel;
- Terima  $H_0$ , jika nilai t-hitung < t-tabel.

### Uji Hipotesis Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat di dalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regresi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Penggunaan hipotesis nol ( $H_0$ ) untuk mengetahui apakah semua ukuran didalam pengujian sama dengan nol (0). Menurut Ghozali (2011:98) artinya variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependen. Jadi pengujian  $\alpha$  sebesar 0,05 maka uji F adalah :

- Jika signifikansi > 0,05,  $H_0$  diterima : maka motivasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan;
- Jika signifikansi < 0,05,  $H_0$  ditolak : maka motivasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi (tingkat pengaruh) menurut Sugiyono (2017:249), yaitu :

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tingkat Keeratan
0,820 – 1,000	Pengaruh sangat erat
0,480 – 0,819	Pengaruh erat
0,160 – 0,479	Pengaruh kurang erat
0,400 – 0,159	Pengaruh tidak erat
0,000 – 0,399	Pengaruh sangat tidak erat

Statistik uji di atas mengikuti distribusi t dengan derajat bebas n-k-1 dan kriteria uji yang digunakan adalah “*tolak  $H_0$  jika t hitung > t\_{tabel}” pada tingkat kepercayaan 1 dan derajat bebas (n-k-1).*

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan

Adapun analisis secara deskriptif pada variabel motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan

No	Keterangan	Skor	Kategori
1.	Tingkat pemenuhan kebutuhan hidup karyawan	217	Terpenuhi
2.	Tingkat keterjaminan hidup karyawan	187	Terjamin
3.	Tingkat komunikasi antar karyawan	189	Komunikatif
4.	Tingkat komunikasi karyawan dengan atasan	181	Komunikatif
5.	Tingkat penghargaan hasil kerja karyawan	141	Kurang Menghargai
6.	Tingkat keterkaitan gagasan / ide karyawan dengan bidang pekerjaan	187	Memiliki Gagasan
	Rata-rata	184	Termotivasi

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Berdasarkan skor tanggapan responden pada tabel diatas diketahui pula bahwa dimensi kebutuhan akan keberadaan *existence needs* karyawan-karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta merupakan komponen dalam motivasi yang dianggap paling besar hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan khususnya pada Pandemic Covid-19. Hal tersebut menjadi hal yang paling diperhatikan dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sedangkan komponen motivasi kerja yang masih perlu diperhatikan adalah berkaitan dengan kebutuhan akan afiliasi karyawan, yakni kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan pada masa Pandemic Covid-19.

### Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Karyawan

Adapun analisis secara deskriptif pada variabel disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Karyawan

No	Keterangan	Skor	Kategori
1.	Tingkat kehadiran tepat waktu karyawan	188	Tepat Waktu
2.	Tingkat kesiapan ditempat kerja karyawan	187	Siap
3.	Tingkat kepatuhan karyawan atas penggunaan seragam perusahaan	219	Patuh
4.	Tingkat kepatuhan karyawan atas kepemilikan fasilitas perusahaan	178	Kurang Patuh
5.	Tingkat kepatuhan karyawan atas mekanisme kerja sesuai prosedur	216	Patuh
6.	Tingkat kesesuaian kerja karyawan atas mekanisme kerja sesuai prosedur	198	Sesuai
7.	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	178	Kurang Teliti
8.	Tingkat kehati-hatian karyawan dalam menggunakan fasilitas perusahaan	208	Hati-hati
9.	Tingkat sopan santun karyawan	206	Menjaga Sopan Santun
10.	Tingkat etika dan norma-norma yang dijaga oleh karyawan	212	Beretika
<b>Rata-rata</b>		<b>199</b>	<b>Disiplin</b>

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan bahwa karyawan-karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik, walaupun ditengah Pandemic Covid-19. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kehadiran tepat waktu, siap sedia pada tempat / pos kerja yang ditugaskan, menggunakan seragam kerja, menjalankan mekanisme prosedur terutama mematuhi protokol kesehatan, hati-hati dalam menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor dan memiliki sopan santun maupun etika yang baik. Namun hambatan yang terjadi adalah karyawan kurang patuh dalam menggunakan fasilitas kantor, hal ini dapat menerangkan bahwa dominasi karyawan menggunakan fasilitas kantor namun tidak dikembalikan pada tempatnya semula. Salah satu contohnya adalah Cap yang merupakan salah satu alat pengesahan yang vital dan digunakan sesuai peruntukannya, namun tidak dikembalikan pada tempatnya setelah dipakai oleh karyawan lain dengan tempat yang berbeda. Hal tersebut juga menyimpulkan bahwa beberapa karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta masih belum teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan yang mampu mengurangi kualitas pelayanan dan kinerja dilingkungan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.

## Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Adapun analisis secara deskriptif pada variabel kinerja kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Skor	Kategori
1.	Tingkat penyelesaian kerja karyawan	190	Baik
2.	Tingkat penyelesaian kerja karyawan atas pekerjaan tambahan	180	Kurang Baik
3.	Tingkat kewaspadaan karyawan atas melakukan pekerjaan	160	Kurang Waspada
4.	Tingkat kemampuan karyawan atas melaksanakan pekerjaan	182	Mampu
5.	Tingkat waktu penyelesaian pekerjaan karyawan	166	Kurang Tepat Waktu
6.	Tingkat efektivitas kerja karyawan	174	Kurang Efektif
7.	Tingkat ketepatan waktu hadir karyawan	205	Tepat Waktu
8.	Tingkat komitmen kerja karyawan	181	Komitmen
9.	Tingkat kemampuan kerjasama antar karyawan	209	Mampu
10.	Tingkat kepatuhan karyawan atas peraturan kantor	186	Patuh
<b>Rata-rata</b>		<b>183</b>	<b>Kinerja Baik</b>

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Tabel diatas dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan dilingkungan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta menunjukkan performa kinerja yang baik. Tingkat penyelesaian kerja yang baik, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi suatu cerminan bahwa karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta mampu menuntaskan pekerjaannya. Namun pada sudut pandang lain, perlu adanya perhatian ketika karyawan diberikan beban kerja tambahan yang lebih, karena menunjukkan hasil kinerja yang kurang baik. Hal tersebut juga menimbulkan kurang waspada dan bekerja kurang efektif, sehingga proses pelayanan terhadap Warga Negara Malaysia membentuk kesan yang kurang baik. Walaupun karyawan-karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta selalu hadir tepat waktu dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan ditengah Pandemic Covid-19.

## Analisis Verifikatif

### Hasil Uji Korelasi

Suatu koefisien korelasi haruslah mempunyai nilai yang bermakna / *signifikan*, dimana untuk memberikan pengaruh korelasi yang ada maka perlu dilakukan uji hipotesis. Untuk menguji apakah motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat menentukan kinerja karyawan Kantor Kedutaan Besar Malaysia di Kota Jakarta, maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. *Correlations*

		Work_Performances	Motivation	Work_Discipline
Pearson Correlation	Work_Performances	1.000	.711	.820
	Motivation	.711	1.000	.674
	Work_Discipline	.820	.674	1.000
Sig. (1-tailed)	Work_Performances	.	.000	.000
	Motivation	.000	.	.000
	Work_Discipline	.000	.000	.
N	Work_Performances	53	53	53
	Motivation	53	53	53
	Work_Discipline	53	53	53

Tabel diatas dapat menjelaskan tingkat keeratan hubungan setiap variabel, adapun hubungan tersebut dapat dijelaskan berikut ini:

1. Tingkat hubungan variabel motivasi kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta adalah 0,674, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang erat;
2. Tingkat hubungan variabel motivasi kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta adalah 0,711, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang erat;
3. Tingkat hubungan variabel disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta adalah 0,820, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat erat;

### Hasil Uji Simultan

Hipotesis didalam penelitian ini menerangkan adanya kesenjangan antara variabel motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam menentukan kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta, dimana hipotesis tersebut menentukan pengaruh secara simultan. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan oleh tabel berikut ini:

Tabel 9. Model ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4616.223	2	2308.111	63.928	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1805.249	50	36.105		
	Total	6421.472	52			

Sumber : Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63,928, dimana kriteria penolakan  $H_0$  jika :  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $F_0 > F_{\alpha, n-1}$ , dengan mengambil taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai  $F_{tabel} = 3,12$ . Karena 63,928 lebih besar dari 3,12 dan sig F sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Artinya adalah hasil tabel diatas dapat menjelaskan bahwa antara variabel motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat menentukan kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta secara simultan.

### Hasil Uji Parsial

Sementara itu, jika dilakukan uji hipotesis melalui uji t maka hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Coefficients

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.515	5.120		2.249	.029
	Motivation	.450	.158	.290	2.857	.006
	Work_Discipline	.653	.106	.625	6.152	.000

Sumber : Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

$$H_0 : P_Y (X_1) \leq t_{\text{tabel}}$$

$$H_1 : P_Y (X_2) > t_{\text{tabel}}$$

Dari perhitungan didapatkan :

$$t_{\text{hitung}} = P_{YX_1} = 2,857 ; t_{\text{tabel}} = 1,665 ; t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} ; H_0 \text{ ditolak}$$

$$t_{\text{hitung}} = P_{YX_2} = 6,152 ; t_{\text{tabel}} = 1,665 ; t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} ; H_0 \text{ ditolak}$$

Kriteria penolakan  $H_0$  untuk uji t jika :  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  atau  $t_0 > t_{\alpha/2}$ , n-1. Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,857 untuk variabel motivasi kerja karyawan dan 6,152 untuk variabel disiplin kerja karyawan. Dengan mengambil taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5 persen, maka nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,658$ . Karenanya  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka menolak hipotesis  $H_0$  atau dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat menentukan kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta secara parsial.

### Hasil Uji Hipotesis

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat menentukan kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta. Berikut hasil uji korelasi hasil olah kuesioner yang sudah diolah pada Program SPSS 20;

Tabel 11. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.708	6.00874

Sumber : Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Dari tabel diatas juga bisa diketahui besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 12. Besaran Koefisien Berganda

Konstanta	11,515
Pengaruh Individual	$P_{YX_1} = 0,450$ $P_{YX_2} = 0,653$
Pengaruh Secara Bersamaan	$R^2 Y (X_1, X_2) = 0,719$
Pengaruh Koefisien Residu	$P_{Y_e} = 0,281$

Tabel regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 11,515;
2. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,450 atau memiliki pengaruh yang kurang erat, yakni sebesar 45,0%;
3. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,653 atau memiliki pengaruh yang erat, yakni sebesar 65,3%;
4. Pengaruh langsung kedua variabel secara simultan adalah sebesar 0,719 atau hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%;
5. Pengaruh variabel residu ( $e$ ) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,381 atau hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 38,1%.

Dari tabel yang sudah dijelaskan diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,515 + 0,450 X_1 + 0,653 X_2$$

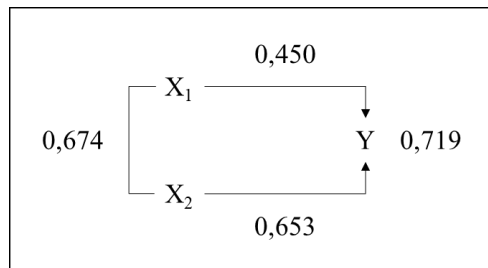
Keterangan :

$X_1$  = Motivasi Kerja Karyawan

$X_2$  = Disiplin Kerja Karyawan

$Y$  = Kinerja Karyawan

Untuk mencari hasil perhitungan pengaruh tiap variable baik secara langsung atau tidak langsung dapat dilihat dari gambar dan hasil hitung sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan Struktural Antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kedutaan Besar Malaysia Jakarta, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta secara signifikan, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,450 atau sebesar 45,0% dan dapat menerangkan tingkat pengaruh yang kurang erat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.
2. Disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta secara signifikan, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,653 atau sebesar 65,3% dan dapat menerangkan tingkat pengaruh yang erat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.
3. Motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta secara signifikan, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,719 atau sebesar 71,9% dan dapat menerangkan tingkat yang erat, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dan semakin ketat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah:

1. Pimpinan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta dapat lebih memperhatikan karyawan-karyawannya dengan cara melakukan perbincangan singkat maupun koordinasi langsung lintas struktural, khususnya pada masa Pandemic Covid-19. Karena hal tersebut dapat memberikan rasa percaya dan dihargai oleh pimpinan apabila diberikan perhatian tersebut terhadap karyawan-karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta. Salah satu faktor kurangnya pelayanan terhadap Warga Negara Malaysia adalah perhatian dari pimpinan sehingga timbul spekulasi kurang dihargai atas hasil pekerjaannya.
2. Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta dapat melakukan pengadaan barang terhadap fasilitas kantor, karena sedikit dan banyak dari fasilitas-fasilitas tersebut tidak dikembalikan kepada tempatnya setelah dipakai oleh karyawan lain pada tempat yang berbeda. Adapun prosedur yang diterapkan mengenai penggunaan fasilitas juga terkadang dihiraukan oleh setiap karyawan, karena tidak ada sanksi yang tegas dalam penggunaan fasilitas tersebut. Hal ini juga seharusnya menjadi perhatian, dikarenakan selama Pandemic Covid-19 setiap karyawan disarankan untuk menggunakan barang-barang yang tidak perlu dipinjamkan apabila memungkinkan dilingkungan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.
3. Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta dapat melakukan pelatihan atau kegiatan khusus untuk meningkatkan ketrampilan kerja untuk dapat menyesuaikan dengan protokol kesehatan pada masa Pandemic Covid-19, serta membangun hubungan kerja yang terukur antara karyawan dan manajemen. Lingkungan kerja yang hangat dan akrab, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan saling mengingatkan antar karyawan apabila ada yang melakukan kekeliruan didalam pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat memicu tingkat ketelitian karyawan, karena mendapatkan perhatian antar sesama karyawan Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta.
4. Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta dapat memberikan penghargaan secara khusus bagi karyawan yang berprestasi, berupa bonus atau insentif maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terimakasih dari manajemen atas prestasi para karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi lembaga, dimana selama ini para karyawan merasa menempuh resiko didalam bekerja selama Pandemic Covid-19 yang masih berlangsung.
5. Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta dapat menumbuhkembangkan rasa kesadaran karyawan terhadap dorongan yang ada dalam dirinya untuk berbuat mengikuti aturan/norma yang berlaku dalam lingkungan Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah ditengah kondisi sulit (Pandemic Covid-19). Selain itu, Kedutaan Besar Malaysia yang berkedudukan di Kota Jakarta dapat memberikan sanksi sebagai tindakan pendisiplinan diperlukan untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut secara serius dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.



- Alderfer, Clayton P. (2015). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 4.
- Andrew E. Sikula. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Bakar, 2022. *Kedutaan Besar Malaysia*, Narasumber: Jakarta
- Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary Yukl (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Fadilah Septari Zandrah, Adi, Jusri, 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid – 19 Studi Kasus PT Telekomunikasi Seluler (GraPari) Kota Makassar*, p ISSN: 2684-9440, e ISSN 2715-6370
- Fandi, Renny Husniati, Dahlia Pinem, 2022. *Pengaruh Job Satisfaction, Motivation and Work Discipline Terhadap Employee Performance di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian pada masa Pandemi Covid-19*, ISSN (online) : 2830-0548 ISSN (print) : 2829-6648
- Iko Kusumawati, Achmad Fauzi, Mukti Amini, 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa)*, E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916, DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5>
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel. 2015. *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York: MJF Books.
- Kartono, Kartini, 2018 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2013. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2016. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin Gunartin, 2021. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*, p ISSN: 2581-2769, e ISSN: 2598-9502
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa)*. *Among Makarti*, 10(19), 70–90.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.