

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG BANJARMASIN

ABSTRAK

Noor Annisa¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0154

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : noor28062000annisa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi pustaka terkait sesuai tujuan penelitian. Jumlah populasi sebesar 64 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT. Pos Indonesia Banjarmasin Branch. The design of this research is quantitative research. The research data were obtained from questionnaires, observations and related literature studies according to the research objectives. Total population of 64 respondents. The results of this study indicate that the variables of motivation and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance at PT. Pos Indonesia Banjarmasin Branch.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Teknologi yang menjadi dominasi dalam infrastruktur dunia usaha, kini menjadi kawan para pebisnis. Bukan lagi tanah serta mesin manual, kini ekonomi berpaku pada ilmu pengetahuan. Aset yang sifatnya adalah aset mental intelektual kini lebih diutamakan dibanding aset-aset fisik seperti tanah, bangunan, dan gedung. Contoh aset mental intelektual ini adalah visi serta pengetahuan khusus, kredibilitas, hak paten, citra merk, citra perusahaan, relasi, persepsi pasar. Perkembangan globalisasi yang semakin hari semakin pesat, memaksa Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kapabilitasnya terus menerus dengan cara terus belajar dan bekerja keras agar potensinya bisa berkembang.

Pembangunan perilaku kondusif serta menciptakan kinerja paling baik dari karyawan adalah tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hal kedua tidak hanya berlaku bagi karyawan saja, tetapi juga perusahaan. Hal ini karena kinerja terbaik dari karyawan akan mengantarkan perusahaan pada kinerja terbaiknya juga. Kinerja menurut Edison(2016:190), merupakan hasil sebuah proses yang berpatokan serta diukur pada periode suatu waktu tertentu. Proses yang dilewati untuk mencapai suatu hasil kerja juga bagian kinerja. Sehingga, kinerja bukan hanya capaian yang dimiliki atas tugas-tugas yang menjadi

tanggung jawab orang tersebut. Karena itu, kinerja menjadi penting, sebab kinerja dapat dipakai sebagai alat untuk melihat serta melakukan penilaian mengenai sejauh mana karyawan bisa menjalankan pekerjaan serta tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Disiplin kerja adalah salah satu hal yang memiliki pengaruh pada kinerja. Hasibuan (2012:193), disiplin kerja adalah merupakan kesediaan serta kesadaran dari seseorang untuk mematuhi segala norma serta aturan yang berlaku. Agar bisa mewujudkan tujuannya maka perusahaan harus menegakkan disiplin kerja. Selain itu, jika disiplin kerja tak ada, maka pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakan pada sebuah perusahaan memiliki potensi hasilnya tak akan maksimal serta tak memuaskan. Sebab, pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan berkurang dan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan pun terhambat.

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sejalan dengan studi yang Sinulingga (2016) lakukan, motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Pengertian motivasi dijelaskan oleh Fahmi (2017:190). Baginya, perilaku yang muncul dalam suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan adalah pengertian dari motivasi. Karyawan akan makin terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan adanya motivasi, selain itu mereka juga akan mampu menciptakan kondisi kerja yang tak hanya bersemangat, namun juga nyaman. Jika hal demikian terjadi, maka kinerja pasti akan semakin baik.

Kinerja karyawan yang baik juga diperlukan pada industri jasa pengiriman. Hari ini, pengembangan jasa pengiriman semakin pesat. Hal ini menyebabkan semakin menjamurnya aneka perusahaan baru di bidang jasa pengiriman. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Pos Indonesia.

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri dan memiliki keunggulan dengan memiliki *brand* dan *image* yang sudah lebih dulu dikenal di kalangan masyarakat luas bahwa PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan pengiriman terkemuka. PT. Pos Indonesia ini merupakan perusahaan jasa yang tertua, yang berdiri pada tahun 1746, lebih tua dibandingkan dengan perusahaan jasa lainnya dan juga satu-satunya perusahaan jasa pengiriman di waktu dulu yang bertahan sampai sekarang.

PT. Pos Indonesia yang ada di Kalimantan Selatan beralamat di jalan Lambung Mangkurat No 19, Kertak Baru Ilir, Banjarmasin Tengah merupakan cabang dari Kantor Pos pusat.

Perusahaan ini harus memiliki karyawan dengan kualitas SDM yang tinggi, serta kinerja karyawan yang bagus. Produktivitas dan efektifitas perusahaan bisa naik jika kinerja karyawan juga meningkat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya kesadaran serta tanggung jawab dari karyawan. Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia yang sangat maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT. Pos Indonesia juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Rasa disiplin dalam bekerja harus merasuk pada diri setiap karyawan. Tetapi sebagai catatan, cara paksaan harus dihindari. Karyawan harus patuh tidak hanya pada aturan perusahaan, namun pada aturan perilaku serta aturan-aturan lain. Sikap karyawan yang kurang rajin dalam menjalankan pekerjaannya, serta tidak paham akan tugas-tugasnya meski sudah terpampang jelas tugas serta tanggung jawab tersebut adalah salah satu bukti bahwa motivasi kerja belumlah optimal. Hal ini berdampak pada semangat kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *dependen* terhadap variabel *independen*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin yang berjumlah 64 orang. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji F dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS 21 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,231	3,141		2,302	,025
	Motivasi (X1)	,348	,121	,339	2,886	,005
	Disiplin Kerja (X2)	,274	,118	,272	2,313	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan tabel diatas analisis data menggunakan SPSS versi 21, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$
$$= 7,231 + 0,348 X_1 + 0,274 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai hasil α Constanta positif sebesar 7,231 menunjukkan jika Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstan (0) maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 7,231. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif pada variabel Kinerja Karyawan.
 - Hasil koefisien regresi Motivasi (X1) berpengaruh positif sebesar 0,348. Makna dari nilai ini adalah Motivasi berpengaruh sebesar 34,8% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.
 - Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif sebesar 0,274. Makna dari nilai ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 27,4% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.
- ### 2. Uji Hipotesis
- Uji t

Tabel 2
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,231	3,141		2,302	,025
	Motivasi (X1)	,348	,121	,339	2,886	,005
	Disiplin Kerja (X2)	,274	,118	,272	2,313	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

Pada variabel motivasi (X1) hasil uji t didapatkan bahwa t hitung 2,886 > t tabel 1,999 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.

Pada variabel disiplin kerja (X2) hasil uji t didapatkan bahwa t hitung 2,313 > t tabel 1,999 dengan tingkat signifikan 0,024 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.

b. Uji f

Tabel 3
Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,616	2	48,808	10,179	,000 ^b
	Residual	292,493	61	4,795		
	Total	390,109	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung 10,179 > F tabel 3,15 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Validitas

Tabel 4
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,960	0,246	Valid
	X1.2	0,973	0,246	Valid
	X1.3	0,980	0,246	Valid
	X1.4	0,973	0,246	Valid
	X1.5	0,960	0,246	Valid
	X2.1	0,983	0,246	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0,983	0,246	Valid
	X2.3	0,983	0,246	Valid
	X2.4	0,989	0,246	Valid
	X2.5	0,965	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,719	0,246	Valid
	Y2	0,732	0,246	Valid
	Y3	0,731	0,246	Valid
	Y4	0,748	0,246	Valid
	Y5	0,715	0,246	Valid
	Y6	0,704	0,246	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila *r* hitung > *r* tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memenuhi persyaratan.

4. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	0,984	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,990	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah Cronbach Alpha lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan semua variabel penelitian ini reliabel.

5. Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15470437
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,887
Asymp. Sig. (2-tailed)		,411

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 21, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas pada Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai $0,411 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2,886 > t$ tabel $1,999$ dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, maka secara uji parsial dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar $2,313 > t$ tabel $1,999$ dengan tingkat signifikan $0,024 < 0,05$, maka secara uji parsial dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $1,999$ dan t hitung sebesar $2,886$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $1,999$ dan t hitung sebesar $2,313$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin.

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut :

1. PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin sebaiknya lebih meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan., baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Selain memberikan motivasi PT. Pos Indonesia Cabang Banjarmasin, penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja karyawannya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok dan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Oki. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lubis, Sri Haryanti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putra Batam.
- SiagianP, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edistiga. Yogyakarta. Penerbit : STIE YKPN.
- Sari. S. Y. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TigaraksaSatria. Tbk cabang padang. Jurnal/EKOB/STEKFakultasEkonomi*, Vol. 6, No. 1.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Narmodo, dkk. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal Sumber Daya Manusia*, Vol 1, No 2.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Erda. (2017). *Pengaruh Moivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi*. Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet