

The Effect Of Motivation And Work Discipline On Performance Of Tasikmalaya Branch Post Office Employees

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya

Siska Suryani¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾ Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ siska.suryanii05@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]

Revised [15 Agustus 2022]

Accepted [1 September 2022]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline,
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei konsumen dengan sampel 89 responden. Data yang dikumpulkan berupa data dilakukan dengan teknik kuesioner. Analisis data yang dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of motivation and discipline partially and simultaneously on the performance of the Tasikmalaya Branch Post Office employees. The method used in this study is a quantitative method with a consumer survey approach with a sample of 89 respondents. The data collected in the form of data is done by using a questionnaire technique. Analysis of the data in this study using multiple regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination using SPSS version 26 software. The results show that motivation and work discipline simultaneously and partially affect employee performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi juga. Oleh karena itu, agar setiap karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, perlu bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya. Dalam pemberian motivasi setiap perusahaan memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. sehingga diharapkan para karyawan akan merasa tenagdalam bekerja dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi.

Kasenda (2013) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itulah jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut “Hasibuan (2016:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di Kantor Pos Cabang Tasikmalaya diantaranya adalah kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini perlu dikaji karena sering muncul fenomena baru dalam masalah rendahnya kinerja karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan menurun disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Berikut merupakan data mengenai presentase kehadiran dan ketidakhadiran karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya pada 3 tahun yaitu pada tahun 2019-2021.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tercapai sama sekali.

Menurut Robbins dan Judge (2017:87) berpendapat : “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Menurut (Hasibuan, 2014:142) berpendapat : “Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017 : 110) berpendapat : “Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja lebih banyak berasal dari kesadaran diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan maupun instansi.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan : “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Handoko dalam Hambali (2016:213) menyatakan : “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2016:334) menyatakan : “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang

menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan (2013:94) berpendapat : “ Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) berpendapat : “ Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Mangkunegara (2016:9) berpendapat : “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini digambarkan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos cabang Tasikmalaya.

Menurut Sugiyono (2016:8) “Penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2015: 59) metode kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Menurut Sugiyono (2016:6) “metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi menurut Sugiyono (2016: 277), menyatakan bahwa analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja karyawan)

X₁ = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X₂ = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

A = Konstanta

- b1 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-1
 b2 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-2
 e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya dilakukan pengolahan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 26. Melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Pengujian persyaratan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel – variabel yang terlihat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 1, Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.980	3.611		3.317	.001			
	total_x1	.233	.076	.212	3.077	.003	.536	.315	.188
	total_x2	.867	.085	.704	10.212	.000	.801	.740	.625

a. Dependent Variable: total_y
 Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 26 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,980 + 0,233 X1 + 0,867 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah :

Jika diasumsikan nilai dari variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Disiplin Kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 11,980

Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,233 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel motivasi (X1) sebesar 1 satuan, maka motivasi akan bertambah atau meningkat sebesar 0,233. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Apabila Motivasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,867 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan bertambah atau meningkat sebesar 0,867. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji atas hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Besarnya pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dihitung dengan bantuan SPSS versi 26.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.670	3.598

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (Tabel 4.42, tabel model summary), diperoleh nilai R sebesar 0,823. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,80 – 1,00. Berarti jika motivasi dan disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan motivasi dan disiplin kerja diikuti dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26, diperoleh juga data mengenai nilai R Square/R² (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R²) pada Tabel 4.42 menunjukan besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya sebesar 0,678 x 100%. Artinya 67,8% variabilitas variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya (100% - 67,8%) = 32,2% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2342.675	2	1171.337	90.472	.000 ^b
	Residual	1113.438	86	12.947		
	Total	3456.112	88			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Sumber: Data Output SPSS

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.

Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen SDM perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Angela Worang Roy F. Runtuwene, 2019 Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Dimana Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Tomohon.

Pengaruh Secara Parsial Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan secara individu (parsial). Hasil uji dilihat pada tabel Coefficientsa pada Tabel 4.44 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.980	3.611		3.317	.001			
	total_x1	.233	.076	.212	3.077	.003	.536	.315	.188
	total_x2	.867	.085	.704	10.212	.000	.801	.740	.625

a. Dependent Variable: total_y
 Sumber: Data output SPSS

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,315 yang menunjukkan terdapat hubungan Sedang antara Motivasi dengan Kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 9,92 % [$Kd = (0,315)^2 \times 100\% = 0,0992$ atau 9,92%]. Jadi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9,92% sedangkan sisanya adalah faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai Sig. Hasil perhitungan Motivasi menghasilkan nilai sig α 0,003 < sig α 0,05. Dan nilai thitung > ttabel (3,077 > 1,984).

Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, Oktober 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya

Tabel 5. Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.980	3.611		3.317	.001			
	total_x1	.233	.076	.212	3.077	.003	.536	.315	.188
	total_x2	.867	.085	.704	10.212	.000	.801	.740	.625

a. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,740 yang menunjukkan terdapat hubungan Sedang, antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif, mengandung artinya bahwa adanya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besaran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 54,76 % [$Kd = (0,740)^2 \times 100\%$]. Jadi besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,76% sedangkan sisanya pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai Sig. Hasil perhitungan Disiplin Kerja menghasilkan nilai sig α 0,000 < sig α 0,05 dan nilai thitung > ttabel (10,212 > 1,984). Demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian, apabila disiplin kerja di suatu perusahaan ditentukan dan diterapkan dengan baik, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja dan kinerja karyawannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kepi Kusumayanti¹, Sri Langgeng Ratnasari², Lukmanul Hakim. Tahun 2020 berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya dalam kriteria baik, dapat dijelaskan sebagai berikut:
2. Motivasi pada Karyawan Kantor Pos Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Artinya motivasi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan perusahaan.
3. Disiplin Kerja pada Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya Disiplin Kerja yang dilakukan atasan terhadap karyawan yang selalu melakukan pengecekan, pengontrolan hingga memberikan evaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.
4. Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum memiliki kinerja karyawan yang baik lewat motivasi dan disiplin kerja yang diberikan oleh Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.
5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.
6. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.
7. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Tasikmalaya.
8. Berdasarkan skor terendah variabel motivasi, dengan indikator Saya akan memilih pengembangan karir organisasi saya dibandingkan dengan insentif uang. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya tersebut dengan cara memberikan feedback yang baik untuk setiap karyawannya supaya karyawan lebih semangat untuk berkarir dalam organisasi perusahaannya.
9. Berdasarkan skor terendah variabel disiplin kerja, dengan indikator Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus lebih teliti dan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya agar karyawan bisa lebih teliti dan baik dalam melakukan pekerjaan dan memberikan teguran apabila pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan yang perintah yang diberikan perusahaan, karena disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja karyawan, dengan indikator Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka dari itu disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan nya agar tidak terjadi keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan dan apabila karyawan tersebut selalu tidak menyelesaikan pekerjaan nya tepat waktu maka minimal karyawan tersebut harus diberi teguran dan toleransi atas perbuatannya supaya tidak seenaknya dalam melakukan pekerjaan.
2. Menurut hasil penelitian yang telah saya lakukan yaitu di dapatkan Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus bisa mempertahankan kedisiplinan nya dengan baik. Dengan cara : Membuat Peraturan yang Rasional, memberikan reward dan punishment, Memberikan Hak Karyawan dengan Baik dan Tindakan tegas berupa peringatan maupun teguran perlu diberikan sama rata kepada semua karyawan dengan baik.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, menentukan objek penelitian, merumuskan masalah, menentukan hipotesis, menyimpulkan hasil secara cerdas dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan perbandingan serta dapat menambah wawasan pengetahuan tentang permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.

- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 120-135.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, Ike Susanti, Volume II No. 2, Juni 2017 ISSN 2502 – 3764
- Kurniadi, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Di PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Misbach, I. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Islam dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Asuransi BRI LIFE DiKota Makasar . *Washiyah: Jurnal Kajian Dakwah dan Komunikasi*, 2(1).
- Rafsanjani, A. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Putra Jaya Sidoarjo (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Rismayadi, Budi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri Karawang". *BUANA ILMU* 4.2 (2020): 138-158.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 107-116.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2019). Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 16(02), 177-193.
- Shafitri Nuranisa. "Pengaruh Persepsi Harga dan Variasi Produk Terhadap Minat beli dan Dampaknya Terdap Keputusan Pembelian. (Skripsi Universitas Perjuangan (2017))
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Susilawati, Y. (2018). *Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi pada Bidang Akta Kelahiran Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syahputri, D. P. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Lubuk Pakam. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(4), 102-107.
- Tasrif, M. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 9(2).
- Wahyu Prihadi, Y. U. L. I. A. N. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan Kantor Pos, Cabang Kalibaru Banyuwangi). *Diss. Universitas Muhammadiyah Jember*, 2019.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.
- Yulia Siti Hasanah, R. O. S. Y. (2019). Pengaruh Struktur Modal dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan (Survey pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Marayasa, I. Nyoman, and Anggi Faradila (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif* 2..