

JURNAL

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi



Oleh :

M. SYAIFUL BAHRI

11 1041 1139

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

2016

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) BANYUWANGI

Influence The Motivation And Dicipline Of Work Employees Performance At PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

ABSTRAK

Motivasi dan disiplin sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin yang dirasakan langsung oleh karyawan dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan disiplin terhadap pekerjaan yang diperoleh akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu instansi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi yang berjumlah 44 orang. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda , uji simultan (Uji-F), Uji parsial (Uji-t). Hasil analisis bahwa Motivasi dan disiplin kinerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Succes in achieving the company's goals is strongly influenced by the performance of individual employees.each company will always strive to improve the performance of employees in the hope of what the company's goals achieved. Problems that arise in the performance aspect of which is influenced by motivational factors also work discipline. The motivation and discipline of work to employees performance PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Population in this study were all employees PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi totaling 44 people. Methods of analysis used multiple linear regression analysis, simultaneous test (test-f), partial test (t-test). The results of the analysis that the motivation and discipline of performance simultaneously significant positive effect on employee performance in PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Partially motivation and discipline significant positive effect on employee performance PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi.

Keywords: Motivation , work discipline and 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 mengantisipasi 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. Wirawan (2009:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian Ivonne (2013) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian 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 Siagian (2002:15), motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki karyawan yang mau berbuat dan bekejasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. 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. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan 2007:193). 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. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin.

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 yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi 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. Misalnya sikap karyawan yang suka absen, karyawan meninggalkan kantor (pulang) sebelum

waktunya, yang dikarenakan sistem manajemen perusahaan tidak stabil sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dari pengamatan langsung juga dapat dilihat pada pukul 14.00 ke atas banyak karyawan yang tidak berada di ruang kerja hanya untuk mengobrol atau melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang penting pada saat jam kerja, meskipun tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu sederhana membuat para karyawan menjadi bosan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang pulang sebelum jam pulang yang ditentukan. Pada saat jam kerja juga masih terlihat karyawan yang minum kopi bersama disuatu ruangan tertentu. Hal ini merupakan hal yang biasa sehingga tidak ada teguran dari karyawan lain. 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 PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi pada tahun 2011-2014.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran Dan Ketidakhadiran Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran	
		Hadir	Tidak Hadir
2011	44	82,60	17,40
2012	44	70,25	29,75
2013	44	57,21	42,79
2014	44	51,22	48,78

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

Tabel 1. di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah 44 karyawan, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan, dapat terlihat sampai tahun 2014 menurun hingga 51,22% sedangkan ketidakhadirannya meningkat hingga 48,78%

atau hampir setengah dari jumlah karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut mengakibatkan Kinerja karyawan menurun yang berdampak pada citra perusahaan dan jumlah pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung.

Kantor Pos Banyuwangi adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengiriman surat dan paket barang yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 1 Banyuwangi. Kantor Pos ini merupakan kantor pusat Area Banyuwangi, dimana perusahaan sangat menuntut disiplin karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari

perusahaan yaitu tidak lepas dari target-target perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra survey di PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pendapatan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Tingkat Pendapatan Kantor Pos Banyuwangi

No	Tahun	Pendapatan (Rp)
1	2010	733.687.000
2	2011	824.277.000
3	2012	937.337.000
4	2013	1.151.382.000
5	2014	1.007.403.000

Sumber : Laporan Kinerja Kantor Pos Banyuwangi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Pendapatan Kantor Pos Banyuwangi pada tahun 2014 terjadi penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan tingkat pendapatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi belum sesuai harapan.

Dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan

Berdasarkan pengamatan langsung pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri.

Tabel 1.3 Hasil Pengolahan Data Kinerja Karyawan PT.Pos indonesia (Persero) Banyuwangi

No	Kinerja karyawan	Realita	Bobot standar
1	Quality of work (Kualitas pekerjaan).	54%	100%
2	Propmptness (Kecepatan) dalam menyelesaikan pekerjaan.	76%	100%
3	Initiative (Prakarsa) kontribusi dalam setiap kegiatan.	60%	100%
4	Capability (kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar)	67%	100%
5	Communica-tion (komunikasi dengan atasan serta rekan kerja)	725	100%

Sumber : Laporan Kinerja Kantor Pos Banyuwangi

Dari tabel 1.3 di atas dinyatakan bahwa kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi tidak mencapai bobot yang diharapkan oleh PT.Pos. Hal ini diduga pengaruh dari motivasi yang dimiliki oleh karyawan terkait yaitu:

Tabel 1.4 Hasil Pengolahan Data Motivasi karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

No	Pernyataan	Realita	Bobot
1	Kebutuhan berprestasi: Berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif.	64%	100%
2	Kebutuhan berafiliasi: Berusaha selalu bekerja sama dari pada berkompetisi.	73%	100%
3	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu: Berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi	78%	100%

Sumber : Laporan Kinerja Kantor Pos Banyuwangi

Dari tabel 1.3 diatas terlihat jelas kaitannya dengan tabel 1.4 bahwa para karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi masih memiliki kinerja yang rendah karena faktor pembentuk motivasi untuk berprestasi seperti kurangnya usaha untuk melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif, tidak ada kompetisi positif atau lebih cenderung bekerja sama dan kurang berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan di Kantor Pos. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja karyawan secara optimal. Kemudian, selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh Dinas PT.Pos Indonesia(Persero) banyuwangi yaitu dari segi kedisiplinan pegawai yang meliputi:

1. Tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih dahulu sebelum waktunya.
2. karyawan sering mengulur waktu istirahat.
3. karyawan sering datang terlambat.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, terlambat masuk kerja setelah jam istirahat kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini sering terjadi terutama ketika pimpinan sedang tidak ada di tempat.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi. Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), Pemberian surat

peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi?
- b. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi?

Landasan Teori

Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (2002:71) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:37).

Ukuran disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha (2007) adalah:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja

- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan.

Simamora (2006:81) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:114) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Handoko (2000:135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan

karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (2003:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kualitas (*Quality*)
- b) Kuantitas (*Quantity*)
- c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
- d) Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)
- e) Perlu Pengawasan (*Needfor Supervision*)
- f) Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian , di katakan sementara karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori–teori dan literatur yang relevan dan di jadikan acuan, belum berdasarkan fakta- fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum merupakan jawaban

yang empirik (sugiyono,2011)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)

A .Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Semangat dalam bekerja
2. Perasaan pemenuhan diri
3. Penggunaan waktu kerja
4. Pendapatan yang diterima
5. Hubungan kerja sama

Dari penelitian terdahulu oleh Yoga Arsyenda (2013) dengan variabel Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja dengan jumlah responden 36, metode analisis Regresi linier berganda, Uji t dan Uji F dan kesimpulan Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Moenir, 2006)

B. Ukuran disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan .

1. Ketaatan dalam kehadiran kerja
2. Ketaatan aturan pakaian kerja
3. Ketaatan pada prosedur kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Etika dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang di teliti dalam penelitian ini dapat dikalsifikasikan sebagai penelitian dengan hipotesis. Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta – fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerja dari PT POS, Indonesia (Persero)

Banyuwangi. Penelitian ini akan menyajikan sampai sejauh mana Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis sumber data

1. Data Primer (*Primary Data*)
2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden.

3. Observasi

Observasi adalah cara terjun langsung ke perusahaan dengan melihat fenomena yang ada sehubungan dengan masalah yang di paparkan melalui pengamatan dan pencatatan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data dengan membaca dan mencatat dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dan didapat dari obyek penelitian.

Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya :

Y = Kinerja Karyawan

Defenisi Operasional Variabel

Motivasi adalah : proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Disiplin adalah : suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah : suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Korelasi product moment

N = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel x

Y = Jumlah jawaban variabel y

. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto (2006: 178). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus **Alpha Cronbach**, Sugiyono (2009:283) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Adalah model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula sebagai berikut : (Sugiyono,2009:210)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi motivasi

b₂ = koefisien regresi disiplin kerja

X₁ = motivasi

X₂ = disiplin kerja

e = error atau sisa (residual)

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan/Bersama-sama (*F test*)

Pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara serentak koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun tahapan dalam uji F adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

Ho: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ (Berarti variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

Ha: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ (Berarti variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95% dan dengan *degree of freedom* (k-1) dan (n-k), dimana n adalah

jumlah observasi dan kualitas merupakan variabel *regresor*.

c) Menghitung nilai F_{hitung}

Nilai F dihitung dengan rumus Gujarati (2000:120):

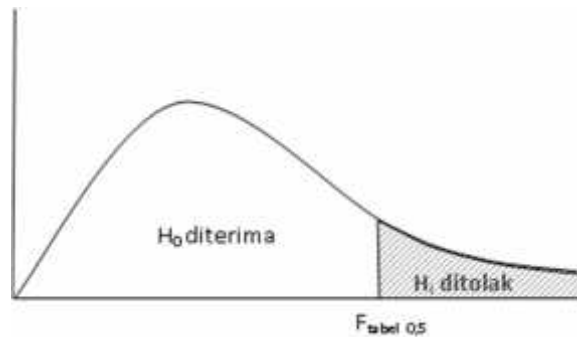
$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel}

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut:

$F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 3.1 Kurva Pengujian dengan *F-test*

2. Uji Parsial (*t test*)

dimana:

t : statistik uji

b_i : koefisien regresi

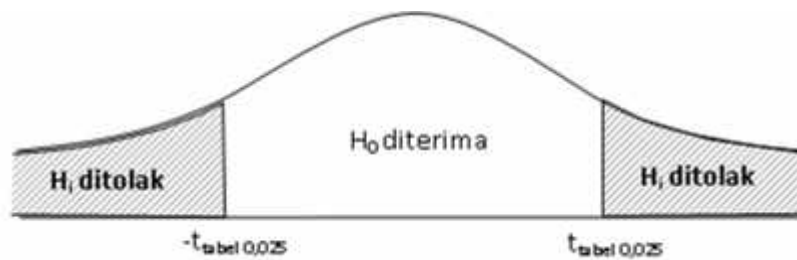
S_{b_i} : standar error koefisien regresi.

a) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel}

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima



Gambar 3.2 Kurva Pengujian *t*-test

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2008) dengan studi kasus kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah Kabupaten Wonogiri menunjukkan, bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan dengan faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. manajemen perusahaan

pihak manajemen perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawan , dengan cara lebih meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana nyaman dalam ruang kerja, menciptakan hubungan harmonis antar karyawan, memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi. memberikan bonus atau tunjangan lainnya agar karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Memberikan pekerjaan yang sesuai keinginan karyawan , sehingga motivasi meningkatkan dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

1. dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawannya yang meliputi faktor motivasional. Dengan terus memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan motivasi kerja pegawai maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi yang nantinya juga dapat membawa kemajuan bagi instansi.
2. Disamping motivasi kerja, kedisiplinan kinerja perlu juga diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja kinerja. Hal ini dapat berdampak pada kelancaran dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada kinerja PT Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi sehingga mampu menjalankan fungsinya dengan lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, 2005. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yoga Arsyenda, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*, Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang
- Bernardin & Russel. 2003. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. (Terjemahan : Agus Dharma), Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1986. *Manajemen Personalia*. Erlangga :Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill, 1998. *Customer Loyalty*. Erlangga. Jakarta
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hany, T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

- Hernowo, Narmodo. 2008. *Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Journal Daya Saing,
- M. Harlie, 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. Vol.2 No.2
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Maslow, A. 2004, *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binangan Prestindo, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prasetyo, Edhi dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Tesis (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei (Editor), LP3ES*, Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchtar. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara
- Siti Masrifatul Laili, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember

- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Suprayanto dan Sukir, 2007, *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ karanganyar*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 2, No 1.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30.
- Tutik Pebrianti. 2013, “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*”. Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke IX, Maret 2013,p 21-33
- Ubaldo (2010), *Pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan pegawai, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non akademik di Universidade Nacional Timor Lorosa’e (UNTL)*, Tesis Magister Manajemen UKSW.
- Wayan Gede Supartha. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar*. Jakarta : Atmajaya. <http://lib.atmajaya.ac.id>