

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 3, 2024, Halaman 277-286
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12631955)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12631955>

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia

Devana Angela Putri Erintasya¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang
Email: Mn21.devanaerint@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Lokus penelitian ini difokuskan pada mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja di PT Pos Indonesia. Penelitian akan melibatkan pengumpulan data dari karyawan melalui survei dan wawancara untuk menilai tingkat disiplin kerja dan motivasi mereka serta menilai kinerja mereka dalam konteks pekerjaan mereka di perusahaan. Analisis statistik kemudian akan digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi antara tingkat disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan didapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis pertama ditolak. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis kedua diterima. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja, PT. Pos Indonesia*

Article Info

Received date: 15 May 2024

Revised date: 19 Juni 2024

Accepted date: 25 Juni 2024

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Karyawan merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga perusahaan berhasil dalam mencapai visi, misi dan tujuan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Karena terdapat adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Dimana dengan kinerja karyawan yang baik dan meningkat maka kinerja perusahaan tersebut akan meningkat. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang menurun, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun pula.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan, tetapi disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2015 : 305). Menurut Wirawan (2009 : 138) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Dari beberapa pendapat – pendapat mengenai pengertian disiplin kerja, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah tindakan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan – peraturan dan ketaatan, norma dan kode etik dalam suatu organisasi. Disiplin kerja tidak hanya kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga bagaimana ketegasan hukum dalam menyikapi karyawan atau anggota perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik akan dapat mengurangi karyawan dalam melakukan tindakan penyimpangan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dan tepat

waktu, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan demikian dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dipahami bahwa seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan optimal jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Mathis dan Jackson (2011 : 114) menyatakan bahwa motivasi (motivation) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Mas'ud (2004 : 39) motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Sehingga tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja ikut menentukan kinerja karyawan. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dibanding dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi.

PT Pos Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa pengiriman barang. PT Pos Indonesia (Persero) Processing Center ini memiliki beberapa bagian, yaitu bagian Distribusi; bagian Paket Pos dan Antar Paket Pos; bagian Pos Internasional; bagian Umum, IT, dan Saran; bagian Antar; bagian Surat Pos; bagian Mutu. Saat ini sudah banyak perusahaan yang sama dalam bidang layanan jasa pengiriman barang seperti JNE dan TIKI. Ini membuat PT Pos Indonesia harus dapat tetap bersaing dengan mereka, dengan tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya. Processing Center atau Sentral Pengolahan Pos Semarang sebagai kantor tempat pengolahan semua kegiatan pengiriman dan penerimaan barang untuk kota Semarang maupun luar kota Semarang. Dari data yang didapat dari PT. Pos Indonesia (Persero) Processing Center Semarang telah diperoleh data laporan kepatuhan operasional.

Penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem evaluasi kinerja yang baik. Sistem evaluasi kinerja dapat membantu perusahaan untuk menilai kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan mengembangkan rencana aksi. Dalam sistem evaluasi kinerja, perusahaan dapat menetapkan indikator kinerja yang spesifik dan jelas, serta mengukur kinerja karyawan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian. Manajemen kinerja karyawan dari sistem evaluasi kinerja yang baik adalah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya secara keseluruhan.

Salah satu hal yang menimbulkan kinerja SDM meningkat atau menurun merupakan faktor kedisiplinan. Disiplin adalah salah satu tolak ukur berhasil atau tidaknya kinerja SDM. Data hasil observasi menunjukkan, bahwasanya disiplin kerja belum optimal, sebab belum mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah kegiatan yang harus ditanamkan pada diri pegawai, sehingga dengan disiplin akan melahirkan lingkungan dan budaya yang baik dan benar. Menurut Ichsan R, N, Dan Nasution (2021) disiplin kerja dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga pelanggaran dapat dihindari. Disiplin kerja mengacu pada pengaturan jam kerja, disiplin untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Tingkat disiplin SDM (Sumber Daya Manusia) di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Karawang, yang dimana setiap sdm menegakkan semua aturan yang berlaku sehingga suasana kondusif di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Disiplin kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu organisasi (Rival Veithzal, 2013). Selain itu, keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari seberapa baik pegawainya disiplin, sehingga dapat dikatakan bahwa yang terpenting dalam suatu organisasi adalah disiplin dalam bekerja. Karena, semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat mereka capai, maka pegawai harus patuh dan mengikuti kode-kode yang berlaku di organisasi.

Perusahaan juga mempunyai program kerja lain untuk meningkatkan performa karyawan. Program lain tersebut dengan cara mengadakan adanya pelatihan softskill. Pelatihan atau pengembangan diri perusahaan sangatlah penting, apalagi dalam organisasi PT. Pos Indonesia. Pelatihan ini gunanya untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar bisa terus berkembang. Pelatihan merupakan proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan (Triasmoko et al., 2014). Pelatihan berhubungan langsung dengan pegawai, jika pegawai sudah mengikuti program pengembangan dan pelatihan SDM maka dapat dipastikan ia telah memperoleh keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, inovasi, disiplin, pelatihan dan lain sebagainya. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup, termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem penghargaan yang adil atau transparan, serta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan memperlihatkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen kinerja karyawan menjadi salah satu tugas penting bagi manajemen organisasi. Melalui manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat menilai dan memonitor kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan rencana aksi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lemah. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai keberhasilan dalam jangka panjang.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen (Grand Theory)

Menurut Griffin (2013) Manajemen adalah seperangkat kegiatan termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut Gulati, Mayo, & Nohria (2017) manajemen adalah tindakan bekerja dengan dan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif. (John Bratton, 2017) (John Bratton, 2017)

Menurut (Farida, 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Robbins dan Coulter) dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan. Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

Pengertian (Manajemen SDM)

Menurut (Farida 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Edison, Anwar, and Komariyah 2017) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

Menurut (Sutrisno 2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan,

pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari

Pengertian Kinerja

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Re rung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Tujuan Kinerja

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang diatasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang diatasnya. Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain:

1. *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

Faktor-Faktor Kinerja

Memiliki standar berarti memiliki dimensi – dimensi yang menunjukkan sikap kerja yang sedang dinilai, yang umumnya diterjemahkan dari sasaran kerja, contohnya hasil kinerja berupa barang dihasilkan, kualitas dan kuantitas, kehadiran ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan faktor prestasi. Berikut beberapa faktor untuk mengukur kinerja antara lain:

1. Kedisiplinan

Semua perusahaan pasti memiliki standar kerja atau perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Bentuk pelatihan yang paling umum untuk semua jabatan didalam perusahaan yaitu pelatihan ditempat kerja (Robert L Malthis, 2002). Pelatihan lebih berorientasi pada pengembangan lebih ditekankan untuk melaksanakan pekerjaan yang spesifikasi dan lebih ditekankan untuk melaksanakan pekerjaan masa yang akan datang.

Disiplin

Disiplin merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja baik dari karyawannya, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin merupakan sebagai suatu

kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada kepuasan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latimer dalam Sutrisno, 2019)

Dalam suatu perusahaan, disiplin bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan berusaha untuk bekerja sama dengan karyawan lain dengan secara sukarela dan berusaha bekerja secara kooperatif dengan meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, hukuman, ketegasan, serta hubungan manusia.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mentaati, dan melaksanakan peraturan yang (baik tertulis maupun tidak tertulis) dan tidak mengelak menerima sanksi. Apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuannya disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan keadaan tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan. Dengan SDM yang disiplin akan berdampak pula dengan naiknya kinerja SDM dalam perusahaan.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela Lijan P (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja digunakan pimpinan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai bersedia untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya disiplin dalam karyawan akan mengakibatkan perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2019), mengemukakan beberapa bentuk kedisiplinan yang baik tercermin dalam suasana antara lain:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Tingginya semangat, antusiasme, dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Faktor Kedisiplinan

Menurut Singodimejo, Sutrisno (2014), bahwasanya disiplin kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil langkah.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara dan Octoren (2015), terdapat beberapa indikator, antara lain:

- 1) Hadir tepat waktu.
- 2) Ketepatan jam pulang kerumah
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Motivasi

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu dalam konteks organisasional, pemotivasian (motivating) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Unit dasar perilaku adalah aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya tertetap pada kemampuan saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. Menurut Hersey dan Blanchard (Siswanto, 2010:120) motif seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, atau bisikan hati dalam diri individu.

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap dosen untuk bekerja sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat intern dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap dosen dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Robbins dan Judge (2012:166) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Gibson (2010:175), motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi dapat mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting dalam mencapai visi dan misi organisasi. Mangkunegara (2014:103), motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dapat juga diartikan motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Teori Motivasi

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan, sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi. Sebelum menjelaskan beberapa teori motivasi, dapat diketahui bahwa teori motivasi dapat dikategorikan dalam 3 kelompok yang dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011), 3 kelompok tersebut adalah:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (content theory). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan.
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.
3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Faktor-Faktor Motivasi

Danim (2004) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan- hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini

sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

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

Tabel 1. Tingkat Pendapatan Kantor Pos Karawang.

No	Tahun	Pendapatan (Rp)
1	2019	733.687.000
2	2020	824.277.000
3	2021	937.337.000
4	2022	1.151.382.000
5	2023	1.007.403.000

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Pendapatan Kantor Pos Banyuwangi pada tahun 2023 terjadi penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan tingkat pendapatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Karawang 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) Karawang, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis Penelitian Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi antara PT Pos Indonesia (Persero) Karawang.
2. Diduga disiplin kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi antara PT Pos Indonesia (Persero) Karawang.
3. Diduga motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi antara PT Pos Indonesia (Persero) Karawang.

METODE PENELITIAN

Lokus

Lokus penelitian ini difokuskan pada mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja di PT Pos Indonesia. Penelitian akan melibatkan pengumpulan data dari karyawan melalui survei dan wawancara untuk menilai tingkat disiplin kerja dan motivasi mereka serta menilai kinerja mereka dalam konteks pekerjaan mereka di perusahaan. Analisis statistik kemudian akan digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi antara tingkat disiplin kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT Pos Indonesia untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	30	95,24	95,24	95,34
Laki-laki	3	4,76	4,76	100
Total	33	100	100	

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20 tahun	10	3,17	3,17	3,17
>40 tahun	4	17,46	17,46	20,63
20-30 tahun	15	41,27	41,27	61,90
30-40 tahun	4	38,10	38,10	100
Total	33	100	100	

Populasi, Sampel, Teknik Sampling

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 112 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di PT. Pos Indonesia (persero) Karawang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2019:127).

Teknik Sampling

Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling digunakan ketika terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Nonprobability Sampling digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling dalam probability Sampling. Dalam Sugiyono (2019:127) pengertian dari Proportionate Stratified random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019:199).

Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon yang diberikan kepada karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Karawang.

Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018:229). observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Karawang. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

Analisis Data

Analisis data penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kinerja di PT Pos Indonesia dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan analisis, termasuk:

Analisis Regresi: Anda dapat menggunakan analisis regresi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja. Ini membantu dalam menentukan seberapa signifikan hubungan antara faktor-faktor tersebut.

Analisis Korelasi: Dengan menggunakan analisis korelasi, Anda dapat menentukan apakah terdapat hubungan linier antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja. Korelasi positif menunjukkan bahwa ketika satu variabel meningkat, variabel lainnya juga cenderung meningkat.

Analisis Faktor: Analisis faktor membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mendasari konsep-konsep yang diukur dalam penelitian, seperti faktor-faktor spesifik dari disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.

Analisis ANOVA: Jika penelitian Anda melibatkan lebih dari dua kelompok dalam variabel independen (misalnya, tingkat disiplin kerja atau motivasi), Anda dapat menggunakan analisis ANOVA untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara kelompok-kelompok tersebut dalam variabel dependen (misalnya, kinerja).

Analisis Regresi Berganda: Jika terdapat lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (misalnya, disiplin kerja dan motivasi), Anda dapat menggunakan analisis regresi berganda untuk mengontrol efek dari variabel independen lainnya.

HASIL

Untuk mengetahui pengaruh, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam terdapat sebanyak 63 orang karyawan yang dijadikan sampel atau responden. Gambaran umum karakteristik responden, dalam table berikut ini diuraikan prosentase responden tersebut yang mencakup jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan. Data tersebut kemudian diproses dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Scienses (SPSS).

PEMBAHASAN

Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia. Disiplin dianggap sebagai faktor penting dalam memastikan karyawan mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, yang dapat mempengaruhi tingkat kehadiran, kualitas kerja, dan efisiensi operasional. Motivasi, di sisi lain, merupakan pendorong internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Dengan memahami bagaimana disiplin dan motivasi saling berinteraksi, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang kompleks seperti PT Pos Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

SIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkenaan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis pertama ditolak.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis ketiga diterima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karena variabel motivasi yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan tidak berpengaruh maka diharapkan bagi pimpinan/manajer antaran untuk memperhatikan masalah dalam manajemen motivasi agar dapat terjadinya kinerja yang baik pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam. Dan variabel disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hal yang berpengaruh maka diharapkan untuk mempertahankan sistem kerja yang ada saat ini.
2. Motivasi dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan itu adalah penting dan dapat mendorong tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, pihak manajemen haruslah memperhatikan hal – hal yang perlu di perhatikan yaitu konsep kedisiplinan yang diterapkan dan konsep motivasi pada struktur orgainasasi yang telah diterapkan agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik dan hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan perusahaan. Maka diharapkan bagi pimpinan/manajer antaran untuk dapat lebih mempertahankan sistem kerja yang saat ini terjalin di divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam.
3. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada manajemen perusahaan PT Pos Indonesia cabang Batam bagian antaran, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan – keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain motivasi dan disiplin kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap KInerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo.
- Asmara Hendra Komara, 2009, Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Ghozali, (2010). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2010, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Hernowo Narmodo dan M. farid Wajdi, 2011, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Sumber daya Manusia.
- Luthan, Fred. 2010, Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2010, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra, R. E. (2016). Indeks Kepuasan Keluarga Pasien Terhadap Pelayanan Rumah Sakit BudiKemuliaan Batam. DIMENSI, 3(1).