

## **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KANTOR POS CABANG KEBAYORAN LAMA-JAKARTA**

**Abdul Rahman Safiih**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
dosen02457@unpam.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,2%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,422 > 2,011$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,0%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,419 > 2,011$ ). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $27,756 > 2,800$ ).

**Kata Kunci:** *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

### **1. PENDAHULUAN**

Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besar perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus di kerjakan, makin besarnya dampak lingkungan dan makin besarnya ketidak pastian yang harus dihadapi perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang memengaruhinya.

PT Pos Indonesia saat ini adalah salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Dari sisi lain PT. Pos indonesia tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:12) “sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2017:94). Motivasi menurut David McClelland dalam Miftah Toha (2016:235) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Sedangkan Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016:61) mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi diuntut untuk mengetahui dan memenuhi akan kebutuhan pegawainya. Seorang pemimpin pula harus memperlakukan pegawainya dengan baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pegawai. Pada kenyataannya saat ini perusahaan memiliki kelemahan yaitu pada sistem manajemen yang mudah berubah dan belum baku serta masih kurang adanya kesejahteraan pegawai, kepedulian pimpinan terhadap pegawai, dengan adanya masalah ini maka hubungan antara pegawai dan atasan menjadi kurang baik sehingga akan berakibat terhadap kinerja pegawai. Motivasi pada mencapai jabatan tertentu dan adanya harapan untuk mendapatkan penghargaan hasilnya buruk, sedangkan tantangan pekerjaan dengan nilai cukup serta tanggung jawab pekerjaan dan adanya harapan akan adanya kesejahteraan pegawai hanya pada tingkat penilaian sedang.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut, tetapi melihat faktanya bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan SOP yang berlaku karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai. Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi.

Dengan kata lain, makin tinggi motivasi, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Saat ini pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi artinya ada beberapa yang masih harus ditingkatkan dimana kinerja masih perlu adanya peningkatan agar memenuhi harapan yang diinginkan sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat mencapai target yang ditentukan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:100) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- a. Kebutuhan sosial (*Social need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

### **2. Disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Namun Edy Sutrisno (2016:86) disiplin kerja dibagi dalam lima dimensi antaranya adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- d. Taat terhadap norma dan aturan hukum.
- e. Taat terhadap peraturan lainnya.

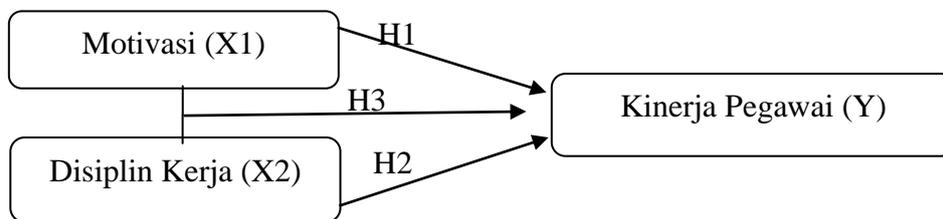
### 3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

### 4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2015) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Model Penelitian

### 5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 50 responden PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh,

dimana semua anggota populasi disajikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan simetris, hubungan kausal dan interaktif.

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Intrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut *Sugiyono (2015)* “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan *Ghozali (2013)* berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed  $< 0,05$ , maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed  $> 0,05$ , maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut *Ghozali (2013)* “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. *Ghozali (2013)* mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,730	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,712	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,725	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut *Singgih Santoso (2011)* “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.114	50	.124	.982	50	.620

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,124$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,124 > 0,05$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error				
1	(Constant)	11.952	3.761				
	Motivasi (X1)	.398	.098	.487	.682	1.467	
	Disiplin Kerja (X2)	.316	.111	.341	.682	1.467	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu  $0,682 < 1,0$  dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar  $1,467 < 10$ , dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.522	2.460	1.827

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.827 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.882	2.296		.384	.703
	Motivasi (X1)	-.036	.060	-.105	-.602	.550
	Disiplin Kerja (X2)	.062	.068	.160	.915	.365

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	50	30	48	38.14	4.357
Disiplin Kerja (X2)	50	30	48	38.22	3.840
Kinerja Pegawai (Y)	50	32	47	39.22	3.559
Valid N (listwise)	50				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,357. Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,82 dengan standar deviasi 3,840. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,92 dengan standar deviasi 3,559.

### 4. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.952	3.761		3.178	.003
	Motivasi (X1)	.398	.098	.487	4.074	.000
	Disiplin kerja (X2)	.316	.111	.341	2.852	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,952 + 0,398X1 + 0,316X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,952 diartikan jika motivasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 11,952 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,398, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,398 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,398 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,316, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,316 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,316 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

		Motivasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,680 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,616 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.522	2.460

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,736 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.451	2.637

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,462 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,2% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.380	.367	2.832

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,380 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,0% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.522	2.460

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,542 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.040	3.319		5.435	.000
	Motivasi (X1)	.555	.086	.680	6.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,422 > 2,011), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.397	4.047		4.299	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.571	.105	.616	5.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,419 > 2,011), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

##### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.055	2	168.027	27.756	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.525	47	6.054		
	Total	620.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (27,756 > 2,800), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,422 > 2,011). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,419 > 2,011). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,952 + 0,398X_1 + 0,316X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,736 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (27,756 > 2,800). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,680 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,422 > 2,011). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,616 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,419 > 2,011). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.
- Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,736 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (27,756 > 2,800). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta.

## 2. Saran

- a. Variabel motivasi (X2), pernyataan yang paling lemah adalah pekerjaan yang saya lakukan memiliki kesempatan untuk kemajuan karir, dimana hanya mencapai *score* 3,62. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan kesempatan kepada setiap pegawai atau pegawai untuk berlomba-lomba menunjukkan prestasi kerja yang optimal sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam karirnya.
- b. Variabel disiplin kerja (X1) pernyataan yang paling lemah adalah ketegasan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan organisasi. dimana hanya mencapai *score* 3,57. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara serius menerapkan peraturan dengan tegas dan tanpa memandang posisi jabatan tertentu sehingga hubungan kinerja antar pegawai dapat berjalan dengan baik.
- c. Variabel kinerja pegawai (Y), pernyataan yang paling lemah adalah Pimpinan dapat ditiru dalam bekerja dalam mencapai kualitas kerja. dimana hanya mencapai *score* 3,70. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus mampu menunjukkan sikap dan memberi contoh kepada bawahannya bagaimana bekerja secara efektif dengan tingkat kualitas kerja yang jauh lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, “*Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*”. Gramedia, Jakarta Selatan, 2015.
- Arikunto, Suharsimi (2014). “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi, Sutrisno. “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2016.
- Hasibuan “*Manajemen sumber daya manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Imam Ghozali (2013). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Sugiyono (2015), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Thoha, Miftah, “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016.