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

Daniel Yusuf

Universitas Amir Hamzah Medan

Email: danildoang11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Sibolga. Peneliti mengadakan penelitian guna memperoleh gambaran masalah yang jelas di PT Pos Indonesia (persero) Sibolga, dalam kinerja karyawannya. Penelitian ini mengacu pada pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, yang mana merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, dengan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Diketahui hasil dari penelitian ini bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat juga pada Adjusted R Square sebesar 0,934 yang berarti 9,34 persen perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 6,6 persen dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan lain sebagainya. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pos Indonesia Sibolga

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling berharga dibandingkan dengan aset-aset lain karena Sumber Daya Manusia Merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Agar dapat bersaing dalam

persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas dimana suatu organisasi atau perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dari kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan demikian, Kinerja merupakan hal yang terpenting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan Motivasi dan Disiplin kerja.

Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran yang diharapkan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Hakikatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sikap disiplin tidak terbentuk dalam sekejap, tetapi dibutuhkan pembinaan, tempaan yang terus-menerus sejak dini.

Disiplin kerja merupakan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diamanatkan kepada masing-masing karyawan. Selain disiplin terhadap peraturan organisasi, karyawan juga dituntut disiplin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu disiplin dalam bekerja.

Pada PT. Pos Indonesia (persero) Sibolga, berkaitan dengan kinerja karyawan terdapat masalah yaitu penurunan kualitas kerja karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA, disebabkan oleh ketidak hadiran karyawan yang terus meningkat, oleh sebab itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk

merangsang kemampuan karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja. Dilihat dari data tabel 1.1

Data Tabel 1.1
Data absensi karyawan PT Pos Indonesia(persero) Sibolga per tiga bulan tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Absen	% absen
Oktober	32	17	53,125
November	32	19	59,375
Desember	32	20	62,5

Sumber data dari PT POS INDONESIA (PERSERO) Sibolga

Penelitian juga menemukan masalah setelah melakukan wawancara pra survey pada karyawan dalam Motivasi, dimana karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat dipromosikan dengan jabatan yang baru. Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik namun apabila karyawan tidak termotivasi akan menyebabkan terjadinya karyawan akan bersikap pasif dalam bekerja.

Penelitian juga menemukan masalah setelah melakukan wawancara pra survey pada karyawan tentang Disiplin kerja karyawan, jam kerja sering kali terbengkalai dikarenakan pemanfaatan jam istirahat diluar jadwal yang sudah ditentukan sehingga sering kali tugas diselesaikan tidak tepat waktu yang ditentukan.

Untuk itu penulis ingin mengadakan penelitian guna memperoleh gambaran masalah yang jelas di PT Pos Indonesia (persero) Sibolga, dalam kinerja karyawannya. Untuk membahas masalah tersebut, penulis memilih judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Sibolga”

II. TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Sutrisno (2011:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” .

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012:191) “motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Robbins dan Coulter dalam Solihin (2011:152) Motivasi sebagai kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya mencapai tujuan organisasi/perusahaan, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang

dilakukan. dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan dan adanya tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan diterapkannya disiplin kerja dalam perusahaan, maka para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan tersebut.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2012 : 112) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan atura-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah di terapkan”.

Menurut Sutrisno (2010 : 87) “disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri dengan suka reka pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Ardana, Mujiyati dan Mudiarta (2012 : 134) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya”.

Menurut Anwar (2013 : 129) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang yang suka rela mentaati semua peraturan yang berlaku untuk menjalankan setandar organisasional dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Kinerja Karyawan

Suatu lingkungan kerja dan budaya organisasi yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tngkan kinerja karyawan yang paling produktif. Dan kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimnan ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Kinerja menurut Ismail Nawawi (2013 : 214) adalah “ fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ektern organisasi dlam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu “

Menurut Mangkunegara (2012:9) dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia definisi “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

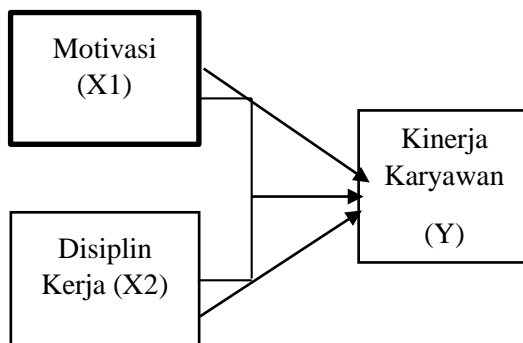
Sedangkan Rivai (2013:309) “mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Torang (2013 : 74) kinerja adalah “ kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpegang pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Wilson (2012:231) mendefinisikan “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan disebut juga standar pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja menurut beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu didalam pekerjaan selama periode tertentu.

1. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2011:109) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2012 : 112) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan atura-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang sudah di terapkan”.

III. RESEARCH QUESTIONS

Berikut ini merupakan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi. Masalah tersebut berkaitan dengan hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah :

Masalah kinerja

Adanya indikasi bahwa kinerja karyawan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA, berkaitan dengan kinerja karyawan terdapat suatu masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, disebabkan oleh ketidak hadiran karyawan yang terus meningkat, oleh sebab itu perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk merangsang kemampuan karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja.

Masalah Disiplin

Adanya indikasi masalah kinerja karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA, mengenai ketegasan seorang pemimpin dimana pimpinan perusahaan tidak bersikap tegas terhadap karyawan yang telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Masalah motivasi

Adanya indikasi menurun kinerja karyawan pada PT POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA, disebabkan karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat dipromosikan dengan jabatan yang baru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, dapatlah dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Sibolga ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Sibolga ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Sibolga ?

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, yang mana merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, dengan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Penelitian dilakukan di PT.POS INDONESIA (Persero) SIBOLGA.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,387 + 0,549 X_1 + 0,228 X_2$$

Konstanta (a) = 0,387 berarti bahwa kinerja karyawan konstanta sebesar -0,387 ada pengaruh dari Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Variabel Motivasi menghasilkan sebesar 0,549 satuan untuk setiap kenaikan variabel Motivasi 1 satuan X_1 . Jadi apabila Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,549 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Variabel disiplin kerja akan menghasilkan sebesar 0,228 satuan untuk setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 satuan X_2 , jadi apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,228 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (Persero) SIBOLGA.

Hasil Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini dilihat pengaruh variabel bebas motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada PT. POS INDONESIA (Persero) SIBOLGA secara parsial/terpisah.

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan pengaruh variabel independen secara parsial. Dari uji tersebut dapat dilihat bahwa:

1. Nilai pada thitung variabel Motivasi adalah 10,046 dan ttabel bernilai 2,045 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,046 > 2,045$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05)

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

2. Nilai pada thitung variabel Disiplin Kerja adalah 2,862 dan ttabel bernilai 2,045 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,862 > 2,045$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05)

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_2 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 218.992$, sedangkan untuk jumlah sampel (n) = 32, $k=3$, di mana $df(1) = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df(2) = n-k = 32-3 = 29$, maka nilai $F_{tabel} = 3,33$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} = 218.992 > F_{tabel} = 3,33$ pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 3 (H3) diterima.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Maka dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menggunakan nilai Adjusted R Square, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui nilai Adjusted R Square = 0,934. Dengan demikian besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 93,40 (0,934%), sedangkan sisanya 6,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan lain sebagainya

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian statistik uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat juga pada Adjusted R Square sebesar 0,934 yang berarti 9,34 persen perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 6,6 persen dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil uji t variabel Motivasi dimana nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan Daniel Surjosuseno (2015). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi, dimana karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat dipromosikan dengan jabatan yang baru. Maka dari itu perlu diadakannya evaluasi secara menyeluruh terhadap Motivasi untuk meninjau kembali apakah karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan standar

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil uji t variabel disiplin kerja dimana nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan Aldo Herlambang Gardjito (2014). Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang suka rela mentaati semua peraturan yang berlaku untuk menjalankan setandar organisasional dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.. Disiplin Kerja akan berjalan dengan baik jika dibarengi dengan ketaatan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, dengan begitu akan berbanding lurus dengan kinerja mereka. Dari uji yang telah dilakukan, ternyata Disiplin Kerja juga salah satu komponen yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji pengujian secara parsial bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 10,046 lebih besar dari ttabel 2,045 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,862 lebih besar dari ttabel 2,045 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) bahwa nilai fhitung (218.992) > nilai ftabel (3.33) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Kemudian selanjutnya diperoleh nilai AdjustedR Square sebesar 0,934 = 93,4% ini berarti variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 93,4% dan sisanya 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi, Lingkungan Kerja, stres kerja, dan lain sebagainya.

Saran

Setelah dilakukannya penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga. Berikut ini ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk kearah kemajuan dimasa mendatang, yaitu:

Motivasi dalam sebuah perusahaan harus lebih diperhatikan karena hal tersebut adalah faktor penting untuk mewujudkan Semangat karyawan dalam memenuhi tugas yang dibebankan. Peran Motivasi yang diberikan perusahaan dapat memberi rasa semangat dan ingin berprestasi dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan hal apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan Disiplin Kerja mereka. Hal yang perlu diperhatikan yaitu jenjang karir dan rotasi jabatan yang akan membuat para karyawan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugasnya dan dalam berkarir.

Motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memperhatikan kedua faktor tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Ek, Kiruja dan Elegwa Mukuru. 2013. Effect of motivation on employee performance in public middle level technical training institutions in Kenya. *International journal of advances in management and Economics*, ISSN: 2278-3369.
- Mangkunegara, A.A. Anwar prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Aksara
- Hasibuan, Melayu.2012.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto. 2013. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep.Strategis, dan Kasus*. Yogyakarta. CAPS.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary.(2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta*
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFY-YOGYAKARTA

Nawawi Ismail.2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi. Kencana Prenadamedia Grup. Jakarta.

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta. Bandung

Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung

Prabasari, 2013, Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) Distribusi Bali.

Saputra et al, 2012, Pengaruh Disiplin kerja dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Devisi Pandu Bandar Utama PT IPC Pelabuhan Indonesia II Cabang tanjung priok.

Agus Purwoko dkk, 2011, Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Samarinda.

Janice M.Beyer dan Harrison M.Trice, 2014, A filed study of the use and perceived: Effects of Discipline and communication in controlling Employee performance in a large U.S corporation