

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KANTOR POS INDONESIA MAKASSAR

Srikandi Nur Pertiwi^{*1}, Ridwan², Nurhaeda z³

^{1,2,3}Jurusan manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: *1srikandinp@gmail.com, *2ridwan@stienobel-indonesiagmail.ac.id
*3nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Pt Kantor Pos (2) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar (3) untuk mengetahui manaka yang paling dominan antara pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, sehingga data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara online kepada pegawai PT Kantor Pos Indonesia Makassar dengan sampel sebanyak 80 responden.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t dan uji f menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan. Dan kemudian disimpulkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja Pegawai.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine (1) The effect of work motivation, work discipline, and organizational climate partially on employee performance at the PT Office of the Post (2) The effect of work motivation, work discipline, and organizational climate simultaneously on employee performance at PT Kantor Pos Indonesia Makassar (3) To find out which one is the most dominant between the influence of work motivation, work discipline and organizational climate on employee performance at PT Kantor Pos Indonesia Makassar.

This study used quantitative data types and multiple linear regression analysis methods so that the research data was obtained from questionnaires that were distributed online to employees of the Indonesian Post Office Makassar with a sample of 80 respondents.

Based on the results of the study using the t-test and f test stated that the results of this study indicate that work discipline has a significant influence. And then it was concluded that work motivation, work discipline, and organizational climate have a joint effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Organizational Climate, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Secara umum kinerja pegawai merupakan sebuah wujud kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dan juga dapat digunakan sebagai dasar atau sebuah acuan penelitian kepada karyawan didalam suatu organisasi. kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dalam memajukan suatu misi atau motto yang terapkan di dalamnya dan dapat mendorong setiap karyawan bisa berprestasi lebih baik lagi. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan dan dalam penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah mereka layak diajak kerjasama lagi jika kinerjanya baik.

Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran

serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan Hasibuan dalam (Lina, 2014).

kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan Mangkunegara (2017,9) dalam (Pristyadi & Edy Santoso, 2019).

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil Tindakan tindakan tertentu Samsudin dalam (Munawirsyah, 2021).

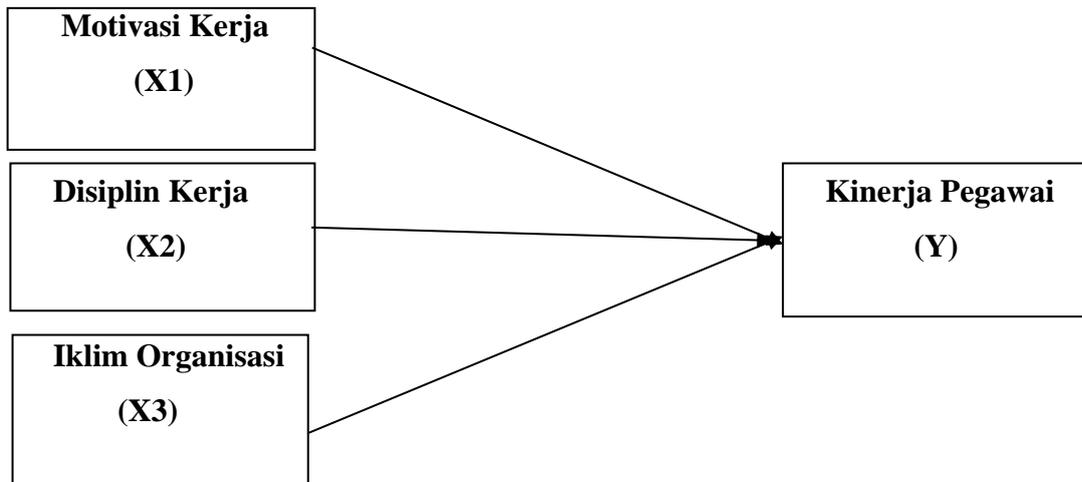
Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan pegawai perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan perseorangan dapat dilakukan. Setiap Pegawai dipimpin untuk kerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama Henry Simamora dalam (Ahmad Nur Rofi, 2012).

Iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut Luthans dalam (M. Saleh Lubis, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada perusahaan ataupun instansi pemerintah antara lain Ermawita dan (Esa Wahyu Endarti,2021) Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja disiplin kerja dan iklim organisasi secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir, (Yasir dan Dodi Kusuma Hadi Soedjoko,2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kediri dan (Besar Wahyu Bagaswara,2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, dalam penelitian ini, penulis mengambil judul pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar Sehingga dengan demikian kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan Kerangka Pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Diduga Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar.
- Diduga Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar.
- Diduga Motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi ada yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah semua Pegawai Kantor Pos Indonesia Makassar, yaitu sebanyak 100 orang.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 Responden.

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu regresi linear berganda, uji validitas uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negative dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Varibel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.841	0.2199	Valid
		X1.2	0.854	0.2199	Valid
		X1.3	0.816	0.2199	Valid
		X1.4	0.900	0.2199	Valid
		X1.5	0.838	0.2199	Valid
2.	Disiplin Kerja	X2.1	0.614	0.2199	Valid

	(X2)	X2.2	0.829	0.2199	Valid
		X2.3	0.829	0.2199	Valid
		X2.4	0.842	0.2199	Valid
3.	Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0.770	0.2199	Valid
		X3.2	0.779	0.2199	Valid
		X3.3	0.782	0.2199	Valid
		X4.4	0.849	0.2199	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.709	0.2199	Valid
		Y1.2	0.799	0.2242	Valid
		Y1.3	0.856	0.2242	Valid
		Y1.4	0.810	0.2242	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 Motivasi Kerja	0,903	Reliabel
X2 Disiplin Kerja	0,787	Reliabel
X3 Iklim Organisasi	0,806	Reliabel
Y Kineja Pegawai	0,804	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item yang penelitian dapat dikatakan reliabel karena ini yang koefisien realibilitas *Cronbach's alpha* > 0,50 dengan itu dapat dikatakan semua item pernyataan dalam kuesioner yang peneliti buat dan sebarakan reliabel sesuai dengan SPSS.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.275	1.264		1.800	.076		
	MOTIVASI KERJA	.248	.085	.343	2.904	.005	.293	3.412
	DISIPLIN KERJA	.222	.116	.215	1.908	.060	.323	3.098
	IKLIM ORGANISASI	.340	.118	.336	2.875	.005	.299	3.342

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai hasil olahan data regresi dengan menggunakan SPSS maka akan disajikan persamaan regresi yaitu ;

$$Y = 2.275 + 0.248 X1 + 0.222 X2 + 0.340 X3 + e$$

Dari hasil regresi pada tabel 4.5 maka dapat disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

b0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah 2.275 artinya jika variabel Motivasi kerja (X1), Di siplin kerja (X2) dan Iklim organisasi (X3) bernilai = 0 maka variabel kinerja Pegawai (Y) adalah 2.275.

1. 0.248 X1 = Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0.248 yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y).
2. 0.222 X2 = Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0.222 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y).
3. 0.340 X3 = Nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X3) adalah 0,340 yang berarti iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y).

Uji T (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi) terhadap (variabel dependen Kinerja Pegawai). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t-Hitung dengan t-Tabel. Jika $\alpha > 0.05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak, dan jika $\alpha < 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.275	1.264		1.800	.076		
	MOTIVASI KERJA	.248	.085	.343	2.904	.005	.293	3.412
	DISIPLIN KERJA	.222	.116	.215	1.908	.060	.323	3.098
	IKLIM ORGANISASI	.340	.118	.336	2.875	.005	.299	3.342

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.8 diatas berikut penjelasan hasil Uji T (Uji parsial adalah sebagai berikut:

a.Motivasi Kerja

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 2.904 dengan tingkat signifikansi 0.005 > 0.05 ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Disiplin Kerja

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 1.908 dengan tingkat signifikansi 0.060 > 0.05 ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Iklim Organisasi

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel iklim organisasi sebesar 2.875 dengan tingkat signifikansi $0,005 > 0.05$ ini berarti variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap Hasil uji F dinyatakan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang merupakan hasil dari hasil pengolahan data. Hasil uji-F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.131	3	86.377	56.177	.000 ^b
	Residual	116.856	76	1.538		
	Total	375.988	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F-tabel sebesar 56.177 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Faktor determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), Dimana Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Iklim Organisasi (X3) untuk menentukan Motivasi Kerja (Y) yaitu sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model
Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.677	1.23999

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) memiliki nilai korelasi $R = 0.830$ yang mendekati satu yang artinya pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh. Nilai R -squared sebesar 0.689 yang berarti pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kantor Pos Pusat Makassar sebesar 68.9% , sedangkan sisanya sebesar 31.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya, kepemimpinan, pelatihan, loyalitas dan lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai yang ada di kantor Pos Pusat Makassar, sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiapvariable, yakni sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis, nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel, $2.904 > 1.991$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di kantor Pos Pusat Makassar.

Dalam penelitian I.W.G.Sudiantara dkk (2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan berarti semakin baik dan bagus lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan maupun didapat maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Dalam pengamatan dilokasi dan dari pengisian kuesioner ada 45 orang dengan persentase $56,3\%$ mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa setiap pegawai mendapatkan pengakuan atas jerihpayahnya dalam melaksanakan tugasnya. Pernyataan tersebut sangat berdampak untuk meningkatkan kinerja pegawai, dalam pengamatan dilokasi salah satu pegawai melakukan pekerjaannya kemudian pekerjaan tersebut berdampak pada kantornya sehingga atasannya mengetahui dan memberikan apresiasi berupa kata-kata pengakuan atas apa yang ia kerjakan dan setelah itu pegawai tersebut dengan bahagia dan bangganya sehingga teman-teman sekelilingnya memberikan pujian untuknya. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis, nilai t -hitung lebihbesar dari t -tabel, $1.908 < 1.991$ dan nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Henry Simamora dalam (Ahmad Nur Rofi, 2012) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan pegawai perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan perseorangan dapat dilakukan.

Dalam pengisian kuesioner pegawai kantor pos dalam variabel disiplin kerja menyatakan sangat setuju sebanyak 53 orang dengan persentase $67,1\%$ dengan pernyataan bahwa setiap pegawai mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang ada

pada perusahaan. Dalam pengamatan dilokasi salah satu hal yang menurut peneliti dimana suatu keadaan dijam waktu kerja namun pegawai tidak ada ditempat entah itu ada urusan pribadi atau tugas dari kantor tetapi alangkah baiknya untuk dijam waktu kerja pegawai bisa tetap ada diruangan dan perihal waktu istirahat mungkin bisa lebih di jadwalkan sesuai aturan dikantor. Karena ini perusahaan dalam bidang pelayanan jadi alangkah baiknya selalu bisa menerapkan disiplin waktu dalam bekerja.

3. Pengaruh Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Iklim Organisasi menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, $2.875 > 1.991$ dan nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha ($0.005 > 0.05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Lussier dalam (Hariani, 2019) iklim organisasi merupakan persepsi pada karyawan mengenai kualitas sekitar lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan dan akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Keanekaragaman yang akan dirancang berbeda disetiap organisasi, bahwa ini akan menggambarkan bagaimana karyawan menafsirkan lingkungan sekitarnya dalam mempengaruhi karakteristik atau rasa dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil kuesioner dan dalam pengamatan langsung dilokasi pegawai kantor Pos memiliki rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila pegawai mempunyai lingkungan kerja yang dapat mendorong dia melakukan pekerjaannya, contohnya pada ruangan korporat disana tugasnya menerima surat dan mengirimkan surat kemudian fasilitas yang mendukung pegawai untuk melaksakan tugasnya sudah terpenuhi tidak hanya itu lingkungan kerabat kerjanya saling membantu artinya iklim organisasi benar-benar mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak hanya perusahaan memberikan rasa nyaman dan terpenuhi kepada pegawai tapi pegawai juga harus mempunyai komitmen didalam dirinya untuk memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji F dimana nilai F-tabel sebesar 56.117 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hasil tersebut dari pengamatan peneliti kepada pegawai kantor Pos bahwa ketiga variabel tersebut yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Apalagi perusahaan Pos ini merupakan perusahaan jasa yang dimana SDM (sumber daya manusia) harus di perhatikan agar pelayanan mereka kepada masyarakat dapat terapkan dengan baik sehingga pengguna jasa kantor bisa lebih puas atas apa yang ia dapatkan.

5. Yang paling berpengaruh dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi

Dari ketiga variabel tersebut yang paling berpengaruh yaitu iklim organisasi. Penulis menyetujui benar adanya iklim organisasi itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pengamatan di kantor Pos disana memiliki fasilitas yang menunjang karyawannya untuk mempermudah aktivitas kerjanya, tidak hanya itu lingkungan kelompok kerjanya saling mengayomi satu sama lain struktur tugasnya diberikan secara jelas sehingga pegawai memiliki tanggung jawab sesuai

dengan pekerjaan yang diberikan, semua pengaruh tersebut memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kantor Pos Pusat Makassar.
2. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kantor Pos Pusat Makassar.
3. Variabel yang lebih dominan terhadap Kinerja pegawai Pada PT Kantor Pos Pusat Makassar adalah Iklim Organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, makasaran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT Pos Indonesia Makassar harus lebih tegas menerapkan prosedur kedisiplinan kepada pegawai untuk kerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan .
2. Disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pada pegawai, maka pimpinan perlu memberikan inisiatif, memberikan dorongan, dan selalu senantiasa mendengarkan keluhan serta permasalahan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

DAFTAR ISI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Nur Rofi, (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. 3, 1–21.
- Ahok Alpa Beta. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. 4(1), 1–10.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur*. 28(1), 50–55.
- Edi Sugiono¹; Dina Oktofarita Hidayat²; Suryono Efendi³. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid*. 4(2), 602–627.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*.
- Hariani, Dkk (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi

Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 03(02),22– B., Kerja, A. M., & Kerja, P. M. (2008). *No Title*. 7–29.

- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- Lagonah, (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- M. Saleh Lubis. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. 2012.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung :). (N.D.).
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/Bisa.V10i01.22>
- Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen, & A. S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*.
- Nurhaeda Z, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 122–136.
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/Manajerial.V6i01.854>
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 16(2), 227–248.
- Ridwan, Y Nur, I Abadi, (2022). ... , Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemediasi Engagement Pada Hotel Berbintang Lima *Equity: Journal Of Economics ...*, 17(1), 1–13. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/Equity/article/view/941>
- Sangadji, E. M. (2013). *Perilaku Konsumen; Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*.
- Setiawan, J. (2015). Pengaruh Perbedaan Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Pilbara Insulation Southeast Asia. *Jurnal Akmenbis*, 4(1), 64–79.
- Sugiyono, P. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*.

- Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : Laporan Bagian Pengolahan Ptpn Iv Berdasarkan Tabel Produksi Tahunan Pks Sawit Langkat Dapat Dilihat Bahwa Target Produksi Minyak Sawit Dan Inti Sawit Tidak Pernah Dic. 1(1), 1–14.*
- W.Rumawas, (2005). Dr.W.Rumawas,S.Sos, M.Si., Drs. Sampel.M.Antow. *Pengaruh Keselamatan Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Kariawan.*
- Yusup, F., Studi, P., Biologi, T., Islam, U., & Antasari, N. (2018). *Uji Validitas Dan Reliabilitas. 7(1), 17–23.*