



## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan**

**Nur Afifah Amir**

*afifahamir28@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Muhamad Guruh**

*dosen02256@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *afifahamir28@gmail.com*

**Abstrak.** *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 79.2% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10.853 > 2.001)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 73.9% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4.032 > 2.001)$ . Motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.318 + 3.45X_1 + 0.678X_2$ . The coefficient of determination is 79.2% while the remaining 20.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(108.695 > 2.001)$ . And the significant value of the results of  $X_1$  and  $X_2$  on  $Y$  ( $0.001 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that it can be concluded that there is a positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia South Tangerang.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,853 > 2,001)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,032 > 2,001)$ . Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,318 + 3,45X_1 + 0,678X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(108,695 > 2,001)$ . Dan nilai signifikan dari hasil  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi kehidupan sehari-hari dan tidak bisa kita hindari dan bagi suatu organisasi sumber daya manusia insan pada organisasi asset terpenting untuk meraih keberhasilan suatu organisasi guna memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang produktif dan kompeten guna menuju sasaran instansi. SDM yaitu suatu komponen yang amat krusial didalam suatu perusahaan karena di dalamnya terdapat asset utama dimana sumber daya manusia (SDM) berperan untuk selalu berkembang serta memiliki

keahlian dalam melewati tantangan globalisasi yang terus menerus selalu berkembang dengan cepat dan tidak dapat dihindari. Peran (SDM) didalam Sebuah instansi perlu memiliki skill yang dibutuhkan karena bertujuan untuk berorganisasi di suatu perusahaan yang bersangkutan agar tetap hidup dan terus berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Setiap Perusahaan dapat menghendaki agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Tentu saja, hasil kerja yang baik dari karyawan akan memberikan manfaat yang besar, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan/instansi, memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sangatlah dibutuhkan agar tujuan perusahaan yang bersangkutan dapat tercapai, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan produk atau jasa yang dihasilkan.

Motivasi kerja juga dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik guna menciptakan hasil kinerja yang sesuai kebutuhan perusahaan inginkan, karena jika dorongan motivasi kerja didasarkan pada prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian atau kegagalan secara pribadi dan organisasi. Motivasi kerja pada karyawan ialah situasi yang mana mereka merasa didorong dan tergerak guna menuju arah yang ditentukan dalam menjalankan tugasnya.

**Tabel 1 Pencapaian Target Pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan Tahun 2020-2022**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	900.000.000	780.000.000	87%
2021	850.000.000	800.000.000	94%
2022	750.000.000	710.000.000	94%

Sumber: PT. Pos Indonesia

Berdasarkan pada tabel 1 diatas PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan yang bergerak dibidang logistik belum mencapai target 100% disebabkan oleh kurangnya motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun dilihat dari hasil realisasi atau pencapaian pertahun.

Penurunan target setiap tahun ini menunjukkan bahwa perusahaan menurunkan ekspektasi kinerjanya, mungkin karena kinerja yang tidak memuaskan di tahun-tahun sebelumnya. Meski persentase pencapaian target meningkat dari 87% di tahun 2020 menjadi 94% di tahun 2021 dan tetap di 94% pada tahun 2022, penurunan jumlah absolut target dan realisasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kinerja perusahaan menurun. Hal ini bisa diindikasikan oleh realisasi yang turun dari 780.000.000 pada tahun 2020 menjadi 710.000.000 pada tahun 2022.

Dari latar belakang tersebut maka dapat disimpulkan jika Rumusan masalah dari penelitian ini ialah Pertama, Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan. Kedua, Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan. Ketiga, Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

#### **Pengertian Manajemen**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahawa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **Pengertian Manajemen sumber daya Manusia**

Menurut (Hasibuan 2017) manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2017) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

- a. Kinerja kuantitas (*quantity*) merupakan jumlah yang hasilnya dinyatakan dalam istilah, seperti: ketepatan waktu
- b. Kinerja kualitas (*quality*) merupakan alat yang diukur dari persepsi karyawan, seperti: kualitas pekerjaan dan pencapaian target.
- c. Tanggung jawab merupakan alat yang diukur dari efektivitas karyawan, seperti: mengambil keputusan, jalinan kerjasama dengan rekan kerja dan kemandirian.
- d. Kerjasama merupakan, dimana dua pihak atau lebih bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Inisiatif merupakan, upaya untuk memulai sesuatu tanpa menunggu instruksi dai orang lain.

### **Motivasi**

#### **Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang meyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan rasa lapar, haus, tempat tinggal, sex, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan, dan bebas dari ketakutan akan ancaman.
- c. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan cinta, perhiasan, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya.
- d. Kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan untuk dihormati orang lain, kebutuhan mampu menyelesaikan pekerjaan, kebutuhan *self-esteem*.
- e. Kebutuhan aktualisasi yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi kebutuhan untuk berkembang, kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri.

### **Disiplin**

#### **Pengertian Disiplin**

Menurut Rivai & Sagala (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

- a. Tepat waktu, mematuhi jadwal dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi terkait jam kerja.
- b. Taat pada peraturan organisasi dan instansi, mematuhi semua prosedur, kebijakan, dan aturan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi dan instansi.
- c. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, berarti mematuhi standar etika,tata karma, dan norma yang telah ditetapkan oleh tempat kerja.

d. Taat pada peraturan lainnya, berarti mematuhi berbagai peraturan dan kebijakan tambahan yang berlaku disuatu lingkungan atau situasi tertentu dan mengikuti semua ketentuan yang telah ditentukan untuk menjaga ketertiban dan keamanan.

H01 :  $\rho_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Ha1 :  $\rho_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

H02 :  $\rho_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Ha2 :  $\rho_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

H03 :  $\rho_3 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Ha3 :  $\rho_3 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian dengan landasan pada filsafat positivism, berguna untuk mencermati pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memanfaatkan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan maksud menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Melalui uji hipotesis tersebut, diharapkan mampu menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Wiratna Sujarweni (2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang didapat dengan menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Normalitas**

Hasil pengujian ini guna mendeteksi indikasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak terkait variabel bebas dan variabel terikat. Serta pengukuran residual variabel Y (terikat) menggunakan alat ukur statistik. Dalam hal ini pengujian mengaplikasikan ketentuan Kolmogorov-Smirnov Test.

### **Analisis Koefisien Determinasi (KD)**

Menurut Sugapat (2019:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen.” Berdasarkan pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel yang terkait dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain dari luar variabel konstan.

### **Uji t**

Menurut Sugiyono (2020:25) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%.

### **Uji F**

Menurut Sugiyono (2020: 252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Hasil pengujian ini guna mendeteksi indikasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak terkait variabel bebas dan varibel terikat. Serta pengukuran residual varibel Y (terikat) menggunakan alat ukur statistik. Dalam hal ini pengujian mengaplikasikan ketentuan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorof-Smirnv Test***

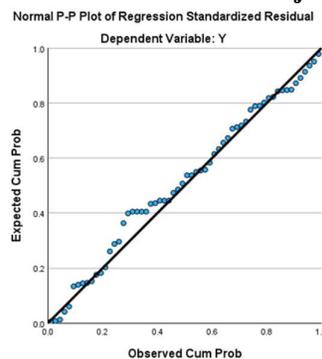
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.31702101	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.047	
	Negative	-.114	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.052	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.050	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.045
		Upper Bound	.056

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Pengolahan data 2024

Berlandaskan tabel 2, perolehan angka signifikan  $0,050 > 0,05$ . Maka hasil dikatakan asumsi terdeteksi normal. Pengujian ini pun dapat diteliti dengan grafik P-Plot (*Probability Plot*), apabila titik penyebaran berada disekitar garis diagonal maka regresi terdeteksi normal, berikut olahan SPSS 29, antara lain:

**Gambar 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah 2024

Grafik gambar 1 menggambarkan pola titik penyebaran mengikuti sekitaran garis diagonal yang mendeteksi asumsi terdeteksi normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.785	3.375

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Pengolahan data 2024

Tabel 3, menyatakan angka koefisien mencapai 0,792 hingga hasil akhir variabel motivasi berkontribusi sebanyak 78,5%, serta sisanya 21,5% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak diuji pada studi ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.739	.735	3.747

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Pengolahan data 2024

Pengujian pada tabel 4 mendapat koefisien mencapai 0,739, maka hasil akhir menyatakan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja para karyawan mencapai 73,9%, maka sisanya 26,1% dipengaruhi indikator lain yang tidak diuji pada studi ini.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.785	3.375

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Pengolahan data 2024

Selanjutnya hasil tabel 5 mendapati angka koefisien mencapai 0,792, hasil akhir menjelaskan kedua variabel independen berkontribusi pada variabel dependen kinerja pada karyawan mencapai 79%, maka sisanya 20,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak di uji pada studi ini.

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
			Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	11.950	2.744		4.356	<,001
	Motivasi	.758	.070	.819	10.853	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data 2024

Tabel 6 menunjukkan perolehan tabel  $t_{hitung}$  berada diatas  $t_{tabel}$  ( $10,853 > 2,001$ ), diperkuat hasil batas ambang yang berada dibawah  $0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang merujuk pada hasil motivasi mempengaruhi secara signifikan bagi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Std. Error	Unstandardized	Standardize	t	Sig.
			Coefficients	d		
			Beta	Coefficients		
1	(Constant)	49.133	2.153		22.816	<,001
	Disiplin kerja	.478	.118	.468	4.032	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data 2024

Hasil pengujian didapati angka  $t_{hitung}$  berada di atas  $t_{tabel}$  ( $4,032 > 2,001$ ). Diperkuat dengan batas ambang dibawah standar ( $0,001 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal tersebut menyimpulkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2475.778	2	1237.889	108.695	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	649.155	57	11.389		
	Total	3124.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Pengolahan data 2024

Sesuai tabel 8,  $F_{hitung}$  berada diatas  $F_{tabel}$  ( $108,695 > 3,16$ ), serta batas ambang berada dibawah standar ( $0,001 < 0,05$ ). Maka didapati  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, berarti variabel yang diteliti motivasi serta kedisiplinan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Pembahasan Deskriptif**

#### **Pembahasan Jawaban Responden Variabel Motivasi X1**

Kisaran total skor untuk variabel motivasi adalah 3,8, yang berada dalam kategori baik. Mayoritas responden menunjukkan tanggapan positif terhadap motivasi yang diberikan. Dari hasil jawaban responden, 61% menilai sangat baik (SS), 13,2% menilai baik (S), sementara 4,6% merespon kurang baik (KS), 1,9% menilai tidak baik (TS), dan 0,8% merespon sangat tidak baik (STS).

### **Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja X2**

Kisaran skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 4,3, yang termasuk dalam kategori baik. Mayoritas responden menunjukkan tanggapan positif terhadap tingkat disiplin kerja yang ada. Dari hasil jawaban responden, 8,9% menilai sangat baik (SB), 11,4% menilai baik (B), sementara 1,9% merespon kurang baik (KB), 1,4% menilai tidak baik (TB), dan 0,3% merespon sangat tidak baik (STB). Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan Y Kisaran skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,3, yang masuk ke dalam kategori baik. Mayoritas responden menunjukkan tanggapan positif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan hasil jawaban, 8,1% menilai sangat baik (SB), 12,2% menilai baik (B), namun terdapat juga sejumlah responden, yaitu 10,5%, yang merespon kurang baik (KB). Selain itu, 1,5% menilai tidak baik (TB), dan 0,2% menilai sangat tidak baik (STB).

### **Pembahasan Kuantitatif**

#### **Pengaruh Motivasi X1 dan Disiplin Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Sesuai studi yang di olah mendapati variabel yg diteliti (motivasi dan disiplin kerja) berkontribusi signifikan bagi kinerja karyawan serta perolehan persamaan  $Y = 5,318 + 0,345X_1 + 0,678X_2$ . Angka korelasi kedua variabel bebas dengan variabel terikat mencapai 0,890 yang membuktikan korelasi sangat kuat. Pengaruh yang dihasilkan mencapai 79,2% serta sisanya 20,8% dipengaruhi oleh indikator lain. Pengujian (uji F) didapati nilai Fhitung berada di atas Ftabel ( $108,695 > 3,16$ ) yang menjelaskan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_3$ . Kesimpulan yg didapat secara bersamaan kedua variabel bebas yang diteliti memberikan efek signifikan bagi kinerja para karyawandi PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

### **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan, seperti yang terlampir persamaan regresi  $Y = 11,950 + 0,758X_1$ . Nilai korelasi antara kedua variabel adalah 0,819, serta korelasi yang kuat mencapai 79,2% yang mengindikasi variabel motivasi Sebagian besar variasi pada kinerja pegawai. Yang menampilkan  $T_{hitung}$  diatas batas  $T_{tabel}$  ( $10,853 > 2,001$ ), dan memperoleh nilai signifikan ( $0,001 < 0,05$ ) membuat penolakan  $H_{01}$  dan penerimaan  $H_a$ . Hingga motivasi menunjukkan kontribusi pada kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan dibuktikan dari  $Y = 6,944 + 0,1,028X_2$ , angka korelasi antar variabelnya mencapai 0,860 dan besaran pengaruh mencapai 73,9%, pengujian diperkuat dengan angka  $T_{hitung}$  yang berada diatas  $T_{tabel}$  ( $4,032 > 2,001$ ), dan memperoleh nilai signifikan ( $0,001 < 0,05$ ). Maka ditolaknya  $H_{02}$  dan diterimanya  $H_a$ .

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Tangerang Selatan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,318 + 0,345X_1 + 0,678X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,890 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi faktor lain, pengujian (Uji F) menyatakan ketentuan F hitung berada diatas batas F tabel ( $108,695 > 3,16$ ). Demikian hasil penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_3$ , menyimpulkan efek signifikan secara simultan (motivasi dan disiplin kerja) bagi perfoma pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber Buku:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Penerbitan Zanafa.
- Arikunto, S (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, AA. A, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. A, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Wiratna Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

### **Sumber Jurnal:**

- Aden Prawiro Sudarso (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tang-Sel*.
- Angga Pratama (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis
- Bachtiar Arifudin Husain (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Persero Tbk*. JURNAL EKONOMI EFEKTIF . 3(1), 44-53.
- Edy Keisyanto, S.H., M.M (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. inkabiz Indonesia, Tang-sel*. Jurnal Semarak.
- Muhamad Guruh (2027). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada pT Finansial Multi Finance Cabang Kedoya*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Muhammad Abid Abdul Rahman Ssafiih (2021) *Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Mulia Telecommunication Selama WFH* JURNAL ARASTIRMA.
- Muhammad Faisal abdurahman Lismiatiun. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provvinces Group Jakarta Selatan* JIMAWA ( JURNAL ILMIAH MAHASISWA)
- Nariah (2021). *Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank ocb Nisp, Tbk Cabang Bintaro* JURNAL EKONOMI EFEKTIF.
- Nopi Oktaviani. (2020). *Terhadap Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DEW Indonesia* JENIUS (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN SDM) 3(2), 148-155.
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk*. Jurnal Ekonomi Efektif. 1(2) 2622-9935