



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAYI PADA PT POS INDONESIA TANGERANG SELATAN

Rayyan Pebriyan Kurbayasi

Universitas Pamulang

Ahmad Syukri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

rayyanpebriyan19@gmail.com, *dosen01772@unpam.ac.id*

Abstrak. *This study aims to determine the extent of the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. The type of research used is quantitative, with the sampling technique using the saturated sampling method, so the entire population was used as the research sample, totaling 87 respondents. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires using a Likert scale, then processed using the SPSS version 25 application. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that motivation had a significant effect on employee performance with a simple regression equation of $Y = 26.986 + 0.385X_1$. The correlation value (R) of 0.352 indicates a low relationship, with a contribution of 12.4%. The hypothesis test proves that $t_{count} > t_{table}$ ($3.468 > 1.988$) and a significance value of $0.001 < 0.05$, thus H_1 is accepted. Work discipline also has a significant effect on performance with the equation $Y = 26.670 + 0.381X_2$. The correlation value (R) of 0.327 indicates a low relationship, with a contribution of 10.7%. The hypothesis test shows that $t_{count} > t_{table}$ ($3.185 > 1.988$) and a significance value of $0.002 < 0.05$, thus H_2 is accepted. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a multiple regression equation of $Y = 13.896 + 0.356X_1 + 0.347X_2$. The correlation value (R) of 0.460 indicates a moderate relationship with a contribution of 21.1%, while the remaining 78.9% is influenced by other factors outside the study. The F test results prove that $F_{count} > F_{table}$ ($11.262 > 3.11$) with a significance value < 0.05 , thus H_3 is accepted.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi sederhana $Y = 26,986 + 0,385X_1$. Nilai korelasi (R) sebesar 0,352 menunjukkan hubungan rendah, dengan kontribusi 12,4%. Uji hipotesis membuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,468 > 1,988$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 26,670 + 0,381X_2$. Nilai korelasi (R) sebesar 0,327 menunjukkan hubungan rendah, dengan kontribusi 10,7%. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,185 > 1,988$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi ganda $Y = 13,896 + 0,356X_1 + 0,347X_2$. Nilai korelasi (R) sebesar 0,460 menunjukkan hubungan sedang dengan kontribusi 21,1%, sedangkan sisanya 78,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F membuktikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,262 > 3,11$) dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga H_3 diterima.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen vital yang mendukung kemajuan dan efektivitas perusahaan, di mana kualitas SDM yang tinggi menjadi faktor kunci. SDM berperan penting dalam mengatur dan mengelola kinerja agar perusahaan beroperasi secara produktif dan mencapai tujuan. Karena pencapaian prestasi dan pengembangan keterampilan tidak bisa hanya mengandalkan kemampuan individu, proses pembekalan atau pengembangan SDM sangat berpengaruh dalam meningkatkan efisiensi organisasi.

Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan organisasi, karena SDM adalah elemen kunci dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memotivasi dan memperhatikan kedisiplinan pegawai, menyadari bahwa SDM lebih dari sekadar aset. Sikap profesional dan penghargaan atas jasa yang diberikan akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi memiliki peran penting dalam menciptakan semangat kerja dan kinerja yang optimal. Menurut Wijaya dan Rifai (2016:126), motivasi adalah keadaan batin yang mendorong perilaku seseorang agar tujuan tertentu dapat tercapai. Faktor-faktor motivasi mencakup tanggung jawab, balas jasa yang sesuai, rasa aman, apresiasi, kepedulian, dan komunikasi yang baik. Pemenuhan faktor-faktor ini menghasilkan kepuasan kerja dan mendorong kontribusi yang lebih baik.

Data pra-survei motivasi di PT Pos Indonesia Tangerang Selatan menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan fisiologis dan rasa aman (BPJS Kesehatan) sudah terpenuhi dengan baik (sebagian besar atau seluruh responden setuju), terdapat tantangan signifikan pada aspek Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi diri. Hanya 5 dari 15 responden yang setuju diberi kesempatan promosi jabatan, dan hanya 5 responden yang antusias memiliki prestasi yang tinggi, mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi perlu diperbaiki.

Disiplin kerja juga menjadi sarana vital bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Purnama dan Harjoyo, 2018:94), membentuk produktivitas tinggi. Namun, data pra-survei disiplin kerja menunjukkan adanya kendala pada hubungan dengan atasan (hanya 7 setuju mengikuti instruksi) dan tanggung jawab (hanya 7 setuju menyelesaikan pekerjaan tanpa diawasi), meskipun kehadiran dan pemahaman prosedur kerja relatif baik. Masalah kedisiplinan ini dipengaruhi oleh komunikasi atasan yang kurang jelas dan kurangnya motivasi, dan penerapan sanksi berupa teguran belum memberikan efek jera.

Data absensi tahun 2024 dan status kepegawaian (40 Pegawai Tetap, 23 Kontrak, 24 Alih Daya, total 87 orang) semakin memperkuat gambaran mengenai kedisiplinan dan kinerja. Kendala motivasi dan disiplin kerja ini berdampak pada menurunnya mutu dan kuantitas hasil kerja, memperburuk citra, dan menghambat target perusahaan.

Penurunan motivasi dan disiplin kerja ini tercermin langsung pada Data Pencapaian Kinerja Pegawai. Dalam tiga tahun terakhir (2022-2024), kinerja terus mengalami penurunan (dari 88% di 2022 menjadi 86% di 2024), dengan rata-rata kinerja 86% yang tidak mencapai target 100% perusahaan. Oleh karena itu, penurunan kinerja ini perlu segera dievaluasi dan diatasi melalui motivasi, semangat kerja, dan penilaian kinerja.

Fenomena inilah yang mendorong penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan".

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Afandi dalam Farisi dkk (2020), "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas".

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:109), "Disiplin kerja merupakan sebuah sikap patuh dan tunduk terhadap norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sikap ini bertujuan untuk meningkatkan keteguhan dan komitmen pegawai untuk meraih cita-cita yang telah dirumuskan sebelumnya oleh organisasi".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Tumaggo (2024:90), "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16), berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian adalah Pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Dengan Total Pegawai Tahun 2024 sebanyak 87. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Dengan Total Pegawai Tahun 2024 sebanyak 87.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5. Reliabilitas diuji dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menganalisis data dengan statistik menggunakan SPSS 25 untuk menguji pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang dimulai dengan Uji Instrumen Data (Uji Validitas dan Reliabilitas) untuk memastikan kualitas instrumen. Selanjutnya, dilakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi guna memverifikasi kelayakan model regresi. Tahap akhir berupa Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t), serta dilengkapi dengan Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur kekuatan hubungan dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memungkinkan generalisasi hasil sampel ke populasi.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19358774
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.041
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 (lebih besar dari 0,05), maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.896	6.040	2.300	.024		
	Motivasi (X1)	.356	.106	.325	3.342	.001	.992
	Disiplin Kerja (X2)	.347	.114	.297	3.052	.003	.992
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)							

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas, kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,992 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,008 (< 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.896	6.040	2.300	.024
	Motivasi (X1)	.356	.106	.325	3.342
	Disiplin Kerja (X2)	.347	.114	.297	3.052
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Output Stata 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi $Y = 13.896 + 0.356X_1 + 0.347X_2$ yang mengindikasikan bahwa tanpa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), kinerja pegawai (Y) adalah 13.896, serta setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi dan Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0.356 dan 0.347 satuan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.986	4.457		6.054	.000
	Motivasi (X1)	.385	.111	.352	3.468	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,468 > t\text{-tabel } 1,988$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang membuktikan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.5
Hasil Uji t Parsial Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.670	4.949		5.389	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.381	.120	.327	3.185	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan t-hitung $3,185 > t\text{-tabel } 1,988$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji F

Menurut Ghazalli (2017:96), uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.543	2	202.771	11.262	.000 ^b
	Residual	1512.411	84	18.005		

Total	1917.954	86			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)					

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,262 yang lebih besar dari F-tabel 3,11 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terbukti secara individual dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara parsial, Motivasi menunjukkan pengaruh signifikan (sig. 0,001; t-hitung 3,468 > t-tabel 1,988) dengan persamaan regresi $Y = 26.986 + 0.385X1$, dimana variabel ini memberikan kontribusi sebesar 12,4% terhadap variasi kinerja. Sementara itu, Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan (sig. 0,002; t-hitung 3,185 > t-tabel 1,988) dengan persamaan $Y = 26.670 + 0.381X2$ dan memberikan kontribusi sebesar 10,7%.

Secara simultan, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y = 13.896 + 0.356X1 + 0.347X2$ dan hasil uji F (F-hitung 11,262 > F-tabel 3,11 dengan sig. 0,011 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,211 mengindikasikan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan 21,1% variasi dalam Kinerja Pegawai, sementara 78,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi melalui insentif dan pengakuan, serta penguatan disiplin kerja yang tercermin dari kedisiplinan waktu, ketaatan pada prosedur, dan tanggung jawab, secara sinergis mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Sinergi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal, efisiensi operasional, dan kesuksesan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung (3,468) > t-tabel (1,988) dan signifikansi $0,001 < 0,05$, serta memberikan kontribusi sebesar 12,4%.
2. Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t-hitung (3,185) > t-tabel (1,988) dan signifikansi $0,002 < 0,05$, serta memberikan kontribusi sebesar 10,7% terhadap variasi kinerja.
3. Secara simultan, Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung (11,262) > F-tabel (3,11) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kombinasi kedua

variabel ini memberikan kontribusi sebesar 21,1% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah tiga aspek yang memerlukan perhatian khusus untuk perbaikan di masa mendatang:

1. Kebijakan Pengupahan: Pernyataan mengenai kesesuaian gaji dengan Upah Minimum Regional (UMR) memiliki skor terendah (3.70). Untuk meningkatkan hal ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi struktur gaji secara berkala dan mempertimbangkan pemberian bonus atau tunjangan yang lebih sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan hidup pegawai.
2. Kedisiplinan Kehadiran: Aspek kedisiplinan, khususnya ketepatan waktu datang kerja, juga mendapat skor yang relatif rendah (3.98). Perbaikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran pegawai melalui sosialisasi kebijakan disiplin dan menerapkan sistem reward and punishment yang proporsional untuk membangun budaya kerja yang lebih tertib.
3. Manajemen Waktu dan Beban Kerja: Pernyataan yang mengindikasikan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa penundaan memiliki skor terendah berikutnya (4.03). Upaya perbaikan dapat difokuskan pada peningkatan manajemen waktu melalui pelatihan serta peninjauan ulang terhadap distribusi beban kerja untuk memastikan tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adamy, M. (2016). *Bujoker Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: AE Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen: Fungsi, Proses, Pengendalian*. Mitra Wacana Media.
- Candra Wijaya, M. R. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unпам Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. Medan: UMSU Press.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, Chairunnisah, R., & Tim Penyusun. (2021). *Kinerja pegawai* (Edisi 1, Cetakan Pertama). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176-187.
- Amir, N. A., & Guruh, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 618-626.
- Annisa, Y. P., & Sartika, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Sari Melati Kencana (Pizza Hut) cabang Serpong Kota Tangerang. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(3), 121-135.
- Arif, F., & Putri, F. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(1), 50-64.
- Damanik, A. S., Situmorang, M. S., Nisa, K., Khotimah, N., & Nur, F. (2023). Konsep dasar manajemen peserta didik. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3696-3702.
- Eka, P. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2897-2907.
- Efendi, E., Indrawansyah, I., Aulia, R., & Ningsih, P. S. (2023). Tipe informasi bagi manajemen & mekanisme pengambilan keputusan dalam organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 3042-3048.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Halimatussa'diah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 243-248.
- Khairiah, S., & Tamin, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 208-221.
- Komalasari, Y., Adinegara, G. N. J., Trimurti, C. P., Junaedi, I. W. R., & Santoso, R. T. P. B. (2023, November). Pemanfaatan teknologi pada pengembangan sumber daya UMKM. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia-e-ISSN 3026-4499*, 1, 837-842.
- Kusnendar, D. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 270-281.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104-109.
- Napisoh, A. D., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Korin Technomic Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1330-1341.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
- Pertiwi, S. N., Ridwan, R., & Zaeni, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Kantor Pos Indonesia Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 175-185.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT POS INDONESIA TANGERANG SELATAN**

- Pramesthi, M. I. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2043-2054.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Studies and Research*, 4(1), 94-103.
- Rizky, A. N., & Ratnawati, W. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Persada Hardana Revorma di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2693-2702.
- Sari, D. A. K., Wiyanto, A., & Mujiono, E. (2024). Minat Peserta Didik Perempuan pada Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Olahraga dan Kesehatan Indonesia (JOKI)*, 5(1), 17-15.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sukmana, F., & Firmansyah, B. (2023). Implementasi ISO 9126 dan analisis fishbone pada sistem perpustakaan sekolah di UPT SD Negeri 27 Gresik. *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian dan Pembelajaran Informatika)*, 8(1), 345- 354.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Tumanggor, R. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(2), 88-95.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
- Yusuf, D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 320-330.