

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA CABANG PAMULANG PERIODE 2022-2023

Anisah Syahrani¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: anisahshr@gmail.com¹, dosen02465@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and motivation on employee performance at Indonesian Post Office Branch. The research method used is quantitative. The population in this study was 96 respondents. The results of the analysis show that motivation has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.001 < 0.05$, and the t count is $17.947 > 1.990$ t table. The work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.001 < 0.05$, and a calculated t value of $22.772 > 1.990$ t table. Motivation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 0,933 + 0,877X_1 + 0,842X_2$. The coefficient of determination value is 87% while the remaining 13% is influenced by other variables outside this regression equation or variables that are not examined. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(311.533 > 3.09)$.

Keywords : *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 96 responden. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dan diperoleh t hitung sebesar $17,947 > 1,990$ t tabel. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $22,772 > 1,990$ t tabel. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,933 + 0,877X_1 + 0,842X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,0% sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti. Uji hipotesis di peroleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(296,167 > 3,11)$.

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

1. PENDAHULUAN

Aset utama yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengolahan SDM memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efektif untuk memastikan kelangsungan organisasi. Terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan. Dalam manajemen SDM, karyawan digerakkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan berada di tempat kerja yang aman dan nyaman, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang optimal.

Kedisiplinan seseorang didefinisikan sebagai kesadaran atau keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kepatuhan adalah dasar etika, di mana setiap karyawan yang taat pada perusahaan atau pimpinan mereka dalam rang lingkup pekerjaan mereka bertindak sesuai dengan prinsip ini.

Kinerja adalah alat ukur keberhasilan instansi. Secara sederhana, berkinerja adalah ketika seorang karyawan atau pegawai mencapai tujuan kerja mereka dan berperilaku serta bersikap dengan cara yang tepat. Perusahaan memilih pekerja berdasarkan kinerja mereka. Akibatnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi organisasi, terutama dalam hal kemajuan. Karena itu, kinerja karyawan sangat penting bagi masa depan. Berdiri sejak tahun 1746, Kantor Pos merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang terutama melayani layanan pos. Kantor pos melakukan ekspansi yang dimana tidak hanya meliputi wilayah Indonesia saja, tetapi juga sudah meliputi dunia internasional. Ekspansi wilayah pelayanan Pos Indonesia ini dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan badan-badan usaha di negara lain yang berskala internasional, seperti Western Union. Kemudian Pos Indonesia mulai berubah setelah adanya liberisasi bisnis pos melalui UU No.38 Tahun 2009 mengenai pos. Transformasi bisnis pun dilakukan dengan menjadikan dirinya sebagai perusahaan induk dengan membentuk enam anak perusahaan, merevitalisasi bisnis inti dan mengembangkan bisnis baru. Dalam suatu instansi, motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini mencakup faktor-faktor yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia ke arah tekad tertentu. Dengan motivasi seorang karyawan dapat menjadi inspirasi bagi karyawan lain serta seorang karyawan harus memiliki motivasi untuk bertahan hidup. Beberapa orang tidak memilikinya, tetapi mereka menganggap masalah sebagai beban yang harus dipelajari dan diselesaikan dalam pikiran mereka.

Kemampuan untuk menumbuhkan semangat untuk bekerja adalah inti dari motivasi. Semangat adalah kekuatan yang memungkinkan anda menjadi yang terbaik dan tetap teguh dalam menghadapi berbagai rintangan. Seorang karyawan atau pegawai dapat menjadi sumber inspirasi bagi karyawan lain dengan menebar semangat kerjanya setiap hari dan menyadari bahwa pekerjaan mereka adalah aktivitas kehidupan yang harus dilakukan dengan sepenuh hati dan dengan senang hati.

Tabel I

Data Survei Jenis Pemberian Motivasi (Maerial dan Non Materii) Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang

| No. | Motivasi | Deskripsi | Keterangan |
|-----|----------------------------|-----------------------------------|------------|
| 1. | Kebutuhan Fisiologis | Asrama atau rumah sewa perusahaan | Ada |
| | | Tunjangan Uang Makan | |
| 2. | Kebutuhan Rasa Aman | BPJS Kesehatan | Ada |
| | | BPJS Ketenagakerjaan | |
| 3. | Kebutuhan Penghargaan | Reward dan Bonus Akhir Tahun | Ada |
| 4. | Kebutuhan Aktualisasi Diri | Pelatihan dan Pengembangan Kerja | Ada |
| 5. | Kebutuhan Sosial | Gathering | Ada |
| | | Buka Puasa bersama | |

Sumber: Hasil Wawancara Kepada Divisi SDM Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang 2023

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang memberikan insentif secara langsung, seperti penyewaan rumah atau asrama untuk perusahaan, tunjangan uang makan tiap bulan, bonus dan reward akhir tahun untuk pekerja yang sudah menjadi karyawan tetap, BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin kesejahteraan karyawan dan acara gathering dan berbuka puasa untuk meningkatkan hubungan antar karyawan. Dimana karyawan dapat merasakan setiap

dorongan yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Dikarenakan motivasi dan disiplin kerja saling berpengaruh positif, dimana hasil yang diperoleh melalui observasi membuat kinerja karyawan mengalami hal positif. Dari hasil observasi pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang, kinerja karyawan Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel II. Data Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang Periode 2022-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | Kriteria | | | |
|-------|-----------------|-------------|------|-------|--------|
| | | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang |
| 2022 | 128 | 16 | 104 | 8 | - |
| 2023 | 128 | 15 | 105 | 8 | - |

Sumber: Divisi SDM Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh ditunjukkan sebagai tingkat pencapaian yang sangat baik, baik pada tahun 2022 maupun tahun 2023. Hal ini menunjukkan walaupun hasil yang ditunjukkan berpengaruh positif, namun ada sebagian kecil karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain, yang dimana menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya termotivasi atau menunjukkan kedisiplinan kerja yang kurang optimal.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia, Sopar Togu Rodo Marbun (2024), Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji determinasi, koefisien sebesar 39% menunjukkan bahwa variabelnya memiliki pengaruh sebesar itu terhadap hasilnya. Namun, sebesar 74,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam uji ini. .

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Solhani, Aden Prawiro Sudarso (2024), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Khan Yoga Fit, Jakarta Utara. Hasil Penelitian ini adalah motivasi kerja

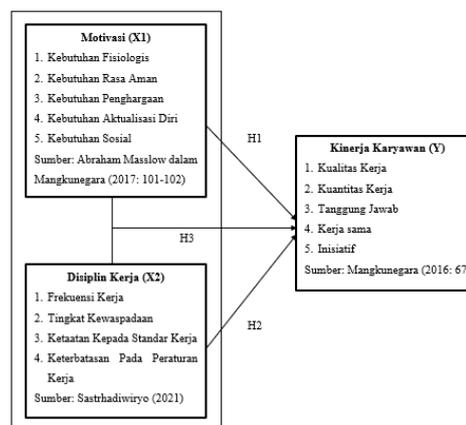
berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh Siska Yunanti (2023), Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Febri, Ibnu Sina (2024), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. DOK & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara. Hasil penelitian Variabel gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 67,9% dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan upaya mengidentifikasi Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang. Penanganan dan perlakuan yang tepat yang sesuai dengan preferensi Karyawan yang dituju agar dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan secara umum. Sehingga kerangka berpikir dan indikator dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang, yaitu:

1. H01: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.
2. Ha1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.
3. H02: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.
4. Ha2: Terdapat pengaruh yang disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.
5. H03: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.
6. H03: Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus dengan menggunakan data-data yang bersifat deskriptif kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018:13), Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian yang merupakan angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini bertempat di Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang, Jl. R.E. Martadinata No.17, Pondok Cabe Udik, Pamulang,

Pamulang Timur, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2023 sampai dengan Maret 2025, sehingga data yang diperlukan dapat terpenuhi.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Karyawan Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang berjumlah 128 orang Karyawan. Sedangkan penentuan sampel dalam penelitian ini yang populasi berjumlah 96 orang Karyawan, menurut Prasetya (2014), bila populasi berjumlah lebih kecil atau sama dengan 100, maka sebaiknya semua di ambil sebagai sampel, dan bila populasi lebih 100 minimal 20 -30 %.

Teknik Analisa Data

Kegiatan yang mencakup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengelolaan data. Dengan pengelolaan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Untuk menguji setiap instrument menggunakan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik.

Uji Realiabilitas

Tabel III. Nilai Realiabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----------------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Motivasi Kerja (X ₁) | 0,961 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,974 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,977 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik.

Uji Normalitas

Tabel IV. Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 96 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.39236940 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .119 |
| | Negative | -.063 |
| Test Statistic | | .119 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .002 |
| Monte Carlo Sig. Sig. (2-tailed) ^d | | .002 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound |
| | | Upper Bound |
| | | .002 |

Dari hasil pengujian data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) yang didapat variabel residual $0,002 < 0,05$. Maka sesuai, dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel V. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|------|-----------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | | | | |
| | B | Std. Error | | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.892 | .868 | | 2.180 | .032 | | |
| | Motivasi (X1) | .311 | .075 | .315 | 4.159 | .000 | .242 | 4.134 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .591 | .069 | .645 | 8.511 | .000 | .242 | 4.134 |

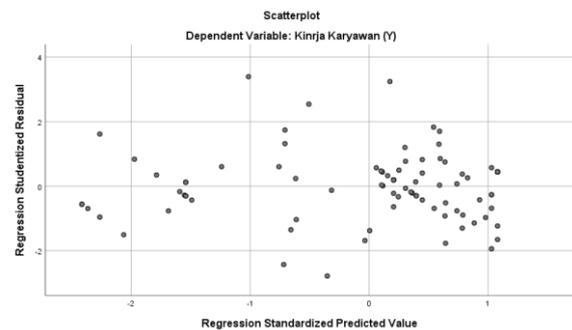
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas, Collinearity Statistic hasil tolerance pada Motivasi (X1) adalah 0,242. Pada Disiplin Kerja (X2) adalah 0,242. Pada hasil tolerance kedua variabel tersebut menunjukkan semua variabel berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena hasil tolerance semua variabel $> 0,10$. Sementara, hasil VIF pada Motivasi (X1) Adalah 4,134. Disiplin Kerja (X2) adalah 4,134. pada nilai VIF ke dua variabel berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y), karena hasil VIF < 10 . Demikian mengacu pada langkah selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2024

Gbr 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar pada hasil uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar sedemikian rupa sehingga tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut layak dipakai karena tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel VI. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|----|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | S |
| | | B | Std. Error | | | | |
| 1 | (Constant) | .892 | .868 | | .180 | .032 | |
| | 1 | .311 | .075 | .315 | .159 | .000 | .3 |
| | 2 | .591 | .069 | .645 | .511 | .000 | .6 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah (2025)

ANOVA

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3644.822 | 2 | 1822.411 | 312.894 | .000 ^b |
| | Residual | 541.667 | 93 | 5.824 | | |
| | Total | 4186.490 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah 2025

a. Penguji Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk Variabel X1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $17,731 > t$ tabel 1,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $22,772 > t$ tabel 1,990. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

c. Penguji Hipotesis Ketiga (H3)

Dari output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dan nilai F hitung $312,894 > F$ tabel 3,09, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel VII. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------|
| Model | R | Adjusted R Square | Standard Error of the Estimate | Std. Deviation of the Residuals | Durbin-Watson |
| 1 | .933 ^a | .871 | .868 | .413 | 1.968 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R (Koefisien Korelasi) adalah sebesar 0,933 dimana terletak pada korelasi kuat. Artinya derajat hubungan antara variabel Motivasi pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan merupakan kategori korelasi kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel VIII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Model | R | Adjusted R Square | Standard Error of the Estimate | Std. Deviation of the Residuals |
| 1 | .933 ^a | .871 | .868 | .413 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel Diatas, bahwa nilai (R^2) adalah sebesar 0,871 Atau sama dengan 8,71%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya ($100\% - 8,71\% = 0,91\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis t

Tabel IX. Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 1.892 | .868 | | 2.180 | .032 |
| Motivasi (X1) | .311 | .075 | .315 | 4.159 | .000 |
| Disiplin Kerja (X2) | .591 | .069 | .645 | 8.511 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil output coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar $4,159 > 1,990$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterima yang artinya "Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y):

Hipotesis (dugaan sementara) Uji t kedua adalah: H0 = Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

H2 = Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari hasil output coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar $8,511 > 1,990$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterima yang artinya "Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis f

Tabel XI Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Sum of Squares | ANOVA ^a | | |
|------------|----------------|--------------------|-------------|--------------------|
| | | df | Mean Square | F sig. |
| Regression | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Residual | 644.822 | 93 | 6.938 | 0.000 ^b |
| Total | 186.490 | 95 | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data diolah (2024)

Dari output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai F hitung $312,894 > F$ tabel $3,09$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis, menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai t hitung sebesar $17,731 > 1,661$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $22,772 > 1,990$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis, menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai f hitung sebesar $312,894 > 3,09$ F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

- Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai t hitung sebesar $17,731 > 1,661$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang.
- Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $22,772 > 1,990$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang.
- Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Indoneia Cabang Pamulang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai f hitung sebesar $312,894 > 3,09$ F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia
Cabang Pamulang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(2),1470-1478.
- [2] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- [3] Sina, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1134-1145.
- [4] Solhani, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Khan Yoga Fit Jakarta Utara. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(3), 103-120.
- [5] Yunanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 293-302.