



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS SORONG

Siti Rahma Derlean ^a, Digor Mufti ^{b*}, Munifa ^c

^a Ekonomi / Manajemen, rahmaderlean99@gmail.com,

Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong dan Barat Daya

^b Ekonomi / Manajemen, widyadigormufti27@gmail.com,

Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong dan Barat Daya

^c Ekonomi / Manajemen, munifa1503@gmail.com,

Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong dan Barat Daya

* Korespondensi

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how motivation and work discipline influence the performance of employees at the Sorong City Post Office. This research is a quantitative research with a descriptive correlation approach, with the research population being all employees who work at the Sorong City Post Office, using a saturated sampling technique so that the sample used in this research is from the population, namely 26 who work at the Sorong City Post Office. This research data was obtained from questionnaires (primary), field observations. The research instrument uses validity tests and correlation tests. The results of this research show that the partial correlation value between work motivation and work discipline on employee performance is 0.838 in the strong category and the significance value is 0.000 < 0.05. This shows that there is a significant positive relationship between work motivation and work discipline on employee performance, meaning that the more motivation and discipline, the higher the employee's performance.

Keywords: *Motivation, Discipline, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kota Sorong, Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi, dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pos Kota Sorong, menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu 26 pegawai yang bekerja pada Kantor Pos Kota Sorong. data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), observasi lapangan. Instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji korelasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi parsial antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,838 dalam kategori kuat dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai artinya semakin motivasi dan disiplin maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Peran pemerintah sebagai regulator dalam hal ini pembuatan dan penerapan kebijakan dan sebagai aktornya (pelaksana) salah satunya dijalankan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) (Aprilinda & Puspa, 2019). BUMN adalah sebuah badan usaha yang mempunyai peranan penting sebagai agen pembangunan

Received May 22, 2025; Revised June 19, 2025; Accepted July 12, 2025; Published July 15, 2025

(Aqmarina, 2018) dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Devi Yulianti, 2018).

Menurut Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, BUMN yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan merupakan salah satu pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian nasional (Juliani, 2018). Selain itu, BUMN ikut berperan menghasilkan barang dan/atau jasa yang diperlukan dalam rangka mewujudkan sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat (Hartanto et al., 2021).

Hal ini menunjukkan bahwa BUMN yang memiliki peran sebagai penggerak roda ekonomi di Indonesia dirasakan semakin penting karena mempunyai peran strategis sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan swasta besar, dan turut membantu pengembangan usaha kecil/koperasi (Ginting, 2020). Salah satu BUMN tertua di Indonesia yang masih ada ialah PT. Pos Indonesia (Persero). Sebelum dikenal sebagai Pos Indonesia yang memiliki catatan sejarah begitu panjang, dimana Kantor Pos Indonesia pertama kali didirikan pada tahun 1746 di Batavia (Jakarta) (Azhari & Budiarto, 2021) dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk (Sinambela et al., 2018).

Akan tetapi, pada saat akhir abad 20 PT. Pos Indonesia (Persero) tidak dalam posisi yang baik dalam meningkatkan volume dari setiap produk layanan yang dimiliki. Hal ini dikarenakan pada tahun 1998 hingga awal tahun 2000-an Indonesia sedang mengalami Krisis moneter yang mengguncang sendisendi ekonomi dan perpolitikan Indonesia (Priyatno, 2017). Ketidakberhasilan dalam meningkatkan jumlah volume produk pada PT. Pos Indonesia (Persero) masih berlanjut mulai dari tahun 2004 sampai tahun 2008.

PT. Pos Indonesia (Persero) mengalami masa-masa sulit bahkan hampir mengalami kebangkrutan karena mengalami fluktuasi dan cenderung menurun (Januarsyah et al., 2019). Salah satu penurunan volume produksi terjadi pada surat biasa atau pribadi yang sangat tajam diduga terkait dengan semakin sedikitnya penggunaan surat melalui pos sebagai sarana pemberi kabar/informasi, seiring dengan semakin berkembangnya teknologi informasi.

Perkembangan zaman yang semakin pesat memaksa setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk terus bertahan dalam persaingan global (Nasution, 2020) dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi terutama dalam pengelolaan dan peningkatan mutu sumber daya manusia (Rahman, 2020). Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini muncul sebagai respon pemerintah setelah melihat tingginya permintaan akan pelayanan jasa.

Sumber Daya Manusia (SDM). di setiap perusahaan/badan usaha menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan (Fernandes & Marlius, 2018), karena pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Susan, 2019). Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan mampu merancang dan melaksanakan semua proyek guna mencapai sasaran suatu organisasi (Muizu & Sule, 2017). Sumber daya manusia dikatakan berkinerja baik apabila memiliki disiplin dan Produktivitas kerja yang tinggi (Aromega et al., 2019) serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (Ferawati, 2017).

PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Sorong merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang awalnya bergerak di bidang pengiriman parcel dan surat, namun kini telah berkembang menjadi penyedia layanan jasa keuangan. Dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat dan persaingan industri, PT. Pos Indonesia Kota Sorong terus berupaya melakukan berbagai inovasi melalui pengembangan produk dan layanan lainnya. Upaya tersebut turut dibarengi dengan pelaksanaan berbagai program peningkatan kinerja pegawai, seperti pelacakan status kiriman (tracking) dan pemberian umpan balik (feedback) terhadap kinerja. Namun demikian, implementasi dari program-program tersebut belum sepenuhnya dilakukan secara optimal.

Agar pegawai bersedia bekerja keras dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan, perlu adanya dukungan dari berbagai aspek, salah satunya adalah motivasi kerja. Kualitas kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh faktor internal seperti kualitas pribadi, lingkungan organisasi, dan motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk

kenyamanan tempat kerja yang dapat mendorong kinerja optimal (Lestary & Harmon, 2017), serta kemampuan organisasi dalam menumbuhkan semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai (Ardian, 2019). Jika pegawai memandang lingkungan kerja sebagai sesuatu yang mendukung, hal ini akan sangat memengaruhi motivasi mereka. Dengan demikian, mereka akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menghargai pekerjaannya, dan menjalankan tugas sebaik mungkin (Panjaitan, 2018).

Dengan kata lain, Kantor Pos Sorong sebagai lembaga pelayanan publik memiliki peran vital dalam menyediakan layanan pos dan logistik kepada masyarakat di wilayah Sorong. Kinerja pegawai di lingkungan ini berkontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional organisasi. Dua faktor utama yang sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi merujuk pada dorongan internal seseorang untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas secara tepat waktu, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja, inisiatif, serta komitmen terhadap tugasnya. Selain itu, motivasi yang kuat juga mendorong pegawai untuk terus meningkatkan keterampilan dan capaian kinerja mereka secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang ilmu manajemen yang fokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah, 2019; Bintoro & Daryanto, 2017; Umi Farida, 2017). Tujuannya adalah mengatur hubungan serta peranan SDM untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat secara optimal.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja secara giat demi mencapai tujuan tertentu (Hasibuan dalam Sutrisno, 2017; Nonis, 2020; Robbins dalam Irviani & Fauzi, 2018; Mangkunegara, 2009). Motivasi ini melibatkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam berperilaku menuju sasaran.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2019; Rivai, 2019; Hasibuan, 2018). Disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, menumbuhkan semangat kerja, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki dalam kurun waktu tertentu (Rivai & Ella Sagala, 2014; Bernardin & Russel dalam Priansa, 2017; Kasmir, 2017; Rahadi dalam Widiyanti & Fitriani, 2017). Kinerja mencerminkan kontribusi terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal dan etis.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui hubungan antar variabel, khususnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner, yang disebar kepada seluruh pegawai Kantor Pos Sorong. Desain penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017), yang menyatakan bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Penelitian dilakukan di Kantor Pos Sorong, berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Klaligi, Kecamatan Sorong Manoi, Kota Sorong, Papua Barat. Waktu pelaksanaan penelitian mencakup lima bulan, dimulai dari pengajuan judul hingga ujian skripsi, yang dilaksanakan antara November hingga Maret dengan tahapan-tahapan seperti penyusunan proposal, seminar, observasi lapangan, penyebaran kuesioner, hingga analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pos Sorong yang berjumlah 26 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, seluruh 26 pegawai dijadikan sampel penelitian, yang terdiri dari berbagai jabatan seperti Kepala

Kantor Cabang, Operasi Pelayanan, Penjualan Bisnis Korporat, Bagian Usaha, Pengendalian Operasi Kurir & Logistik, Administrasi Keuangan & Dukungan Umum, serta Solusi IT.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder berasal dari literatur, dokumen, dan penelitian sebelumnya yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai alat utama pengumpulan data karena memungkinkan pengukuran persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Observasi dilakukan untuk memperoleh data faktual di lapangan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi pendukung penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang mendorong pegawai untuk bekerja secara giat (Mangkunegara, 2009), dengan indikator perilaku, usaha, dan kegigihan pegawai. Disiplin kerja, menurut Sinambela (2019), mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada di tempat kerja, dengan indikator meliputi kehadiran, ketaatan, standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja. Sementara itu, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2017). Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial, dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yakni motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud, sementara uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen. Validitas ditentukan berdasarkan korelasi antara skor item dengan skor total, sedangkan reliabilitas diukur melalui nilai Cronbach Alpha, dengan batas minimal $> 0,60$.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk melihat distribusi residual, dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan distribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, dengan nilai R^2 antara 0 sampai 1 menunjukkan kekuatan hubungan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | r-hitung | r-tabel | Sig. | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,493 | 0,381 | 0,00 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,449 | 0,381 | 0,00 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,612 | 0,381 | 0,00 | Valid |

Tabel di atas menyajikan hasil uji validitas terhadap tiga variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk masing-masing variabel lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,381. Secara rinci, nilai r-hitung untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 0,493, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,449, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,612. Nilai-nilai ini semuanya melampaui batas minimum r-tabel, yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen tersebut memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor konstruk variabel masing-masing.

Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk ketiga variabel adalah 0,00 ($p < 0,05$), yang menegaskan bahwa korelasi antara item dengan total skor adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, berdasarkan kedua indikator tersebut ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan $\text{Sig.} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, artinya layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Statistik Reliabilitas | Nilai |
|-------------------------------|--------------|
| Cronbach's Alpha | 0,915 |
| Jumlah Item (N of Items) | 22 |

Berdasarkan tabel diatas Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka hasil pengolahan data semua item yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 yaitu 0,915.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Komponen | Nilai |
|--------------------------|--------------|
| N (Jumlah Sampel) | 26 |
| Normal Parameters | |
| - Mean | 0.0000000 |
| - Std. Deviation | 2.25192136 |
| Most Extreme Differences | |
| - Absolute | 0.149 |
| - Positive | 0.102 |
| - Negative | -0.149 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 0.761 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.608 |

Hasil pengujian statistic One Sampel Kolmogrov-Smirnov diatas menunjukkan bagian Sig. dengan nilai sebesar 0.608, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikoloneritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonearitas Coefficientsa

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-----------------|------------------|------------|
| (Constant) | | |
| Motivasi Kerja | 0.177 | 5.646 |
| Disiplin Kerja | 0.177 | 5.646 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai tolerance 0,177 yang berarti lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF 5.646 yang berarti lebih kecil dari 10,00 berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskeasitas

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|----------------|-------|-----------------------------------|
| (Constant) | 0,674 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja | 0,079 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja | 0,124 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai motivasi kerja memiliki nilai 0,079 yang berarti > 0.05 dan nilai disiplin kerja memiliki nilai 0,124 $> 0,05$. berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

4. Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji t

| Variabel | t | Sig. |
|----------------|--------|-------|
| (Constant) | 3.934 | 0,001 |
| Motivasi Kerja | 7.481 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 11.124 | 0,000 |

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa:

- Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 7.481 lebih besar dari t tabel 1.706 serta nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.
- Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung 11.124 lebih besar dari t tabel 1.706 serta nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan menurut data statistik.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji f

| Sumber | F | Sig. |
|------------|--------|--------------------|
| Regression | | |
| Residual | 59.393 | 0.000 ^b |
| Total | | |

Berdasarkan tabel diatas, dapat di dapat f hitung sebesar 59.393 lebih besar dari f tabel 3,370. Dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini menunjukkan dimana semua variabel Independent yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.921 | 0.838 | 0.824 | 2.348 |

Dari hasil uji Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 0.838 (83,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa variable yang diteliti (motivasi kerja dan disiplin kerja) memberikan pengaruh sebesar 83.8 %, sedangkan sisanya (100%-83.8%) adalah 12.2% di jelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan pengujian statistik uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat juga pada Adjusted R Square sebesar 0,838 yang berarti 83.8% ada perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 12.2% diketahui dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil uji t variabel Motivasi dimana nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Daniel Surjosuseno,2015) yang menjelaskan bahwa

kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, dimana pegawai sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dapat menyebabkan pegawai tidak dapat dipromosikan dengan jabatan yang baru. Maka dari itu perlu diadakannya evaluasi secara menyeluruh terhadap motivasi untuk meninjau kembali apakah pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan standar.

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil uji t variabel disiplin kerja dimana nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Aldo Herlambang Gardjito, 2014). Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang suka rela mentaati semua peraturan yang berlaku untuk menjalankan setandar organisasional dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Disiplin kerja akan berjalan dengan baik jika dibarengi dengan ketaatan seorang pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan atau suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Kota Sorong Papua Barat Daya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai mencerminkan tingginya motivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, motivasi kerja yang sesuai dengan harapan pegawai juga mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana dukungan atasan dalam memberikan motivasi serta penerapan disiplin oleh pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Aprilinda and A. K. Puspa, "Metode Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Pada Badan Usaha Milik Negara," *Expert – Jurnal Management Sistem Informasi Dan Teknologi*, vol. 9, no. 1, pp. 8–12, 2019.
- [2] R. Aqmarina, "Monopoli Oleh BUMN Dalam Prespektif ASEAN Economic Community (AEC)," *E-Jurnal: Spirit Pro Patria*, vol. 4, no. 2, pp. 170–179, 2018.
- [3] D. Yulianti, "Implementasi Program Kemitraan Dalam Corporate Social Responsibility (CSR) Melalui Pemberdayaan Masyarakat Untuk Mewujudkan Pembangunan Kesejahteraan," *Sosiologi: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya*, vol. 20, no. 1, pp. 11–21, 2018.
- [4] H. Juliani, "Aspek Yuridis Transformasi Hukum Keuangan Publik Ke Keuangan Privat Terhadap Pengelolaan Kekayaan Negara Yang Dipisahkan Pada BUMN," *Administrative Law & Governance Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 25–43, 2018.
- [5] G. S. Hartanto, D. Kania, and A. Afriana, "Aktualisasi Mitigasi Risiko Bisnis Berdasarkan Prinsip Fiduciary Duty Dan Business Judgment Rule," *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, vol. 5, no. 2, pp. 1191–1202, 2021.
- [6] Z. S. Sinambela, Ginting, and F. T. Waruwu, "Perancangan Aplikasi Kode Pos Indonesia Berbasis Mobile Dengan Menerapkan Algoritma Zhu-Takaoka," *Komik (Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komputer)*, vol. 2, no. 1, pp. 390–396, 2018.
- [7] A. L. Azhari and Budianto, "Pengawasan Internal Untuk Pencegahan Kecurangan Keuangan Di Kantor Pos Meulaboh 23600," *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, vol. 2, no. 1, pp. 1826–1837, 2021.
- [8] D. Priyatno, "Kerja Sama Indonesia–UNCTAD Dalam Implementasi Competition Law And Policy Di Indonesia Periode 2004–2007," *Journal of International Relations*, vol. 3, no. 1, pp. 115–122, 2017.
- [9] I. Januarsyah, Jubi, A. Inrawan, and D. E. Putri, "Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Pemasaran Terhadap Laba Perusahaan Pada PT PP London Sumatera Indonesia, Tbk," *Jurnal Akuntansi*, vol. 5, no. 1, pp. 32–39, 2019.
- [10] L. Nasution, "Efektifitas HKI Sebagai Pelindung Industri Kreatif Dan UMKM Di Tengah Pandemi Covid-19," *Adalah Buletin Hukum & Keadilan*, vol. 4, no. 1, pp. 238–250, 2020.
- [11] Y. A. Rahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 1–23, 2020.
- [12] Y. P. Ginting, "Holding BUMN Memerlukan Adanya Standar Prosedur Operasi Dalam Mencapai Aspek Tata Kelola Perusahaan Yang Baik," *Majalah Hukum Nasional*, vol. 50, no. 1, 2020.

- [13] Y. D. Fernandes and D. Marlius, “Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang,” 2018, pp. 1–12.
- [14] W. O. Z. Muizu and E. T. Sule, “Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru,” *Naspa Journal*, vol. 42, no. 4, p. 1, 2017.
- [15] T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Yuta Hotel Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [16] A. Ferawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Agora*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [17] L. Lestary and Harmon, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lyta,” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2017.
- [18] R. Ndari and D. M. Napu, “Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Tiket Maskapai Penerbangan Domestik Di Davina Tour And Travel Gorontalo,” *The Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 1013–1022, 2016.
- [19] M. Panjaitan, “Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 52–60, 2018.
- [20] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.