

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar

¹ Muh Nauval Al Islami

² M. Ikhwan Maulana Haeruddin

³ Agung Widhi Kurniawan

^{1, 2, 3} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

¹ alnauval54@gmail.com; ² ikhwan.maulana@unm.ac.id; ³ agung234wk@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Pos Indonesia Regional VI Makassar. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 66 employees as a saturated sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, and both variables simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings imply that improving employee performance can be achieved through strengthening work discipline and work motivation on a continuous basis to support work effectiveness and the quality of public services.

Keywords: Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 66 karyawan sebagai sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan kedisiplinan dan motivasi kerja secara berkelanjutan guna mendukung efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan organisasi bisnis atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Menurut Fauzi & Nugroho (2020), berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin dan motivasi kerja.

Menurut Sutrisno, (dalam Dewi dkk, 2022) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Disiplin kerja sangat memengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Pengaruh disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada pada perusahaan, sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Saripuddin & Handayani (2017), Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk memengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk memengaruhi setiap individu dalam bekerja.

PT Pos Regional adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan pengiriman dan logistik, yang mengandalkan kualitas dan produktivitas karyawannya untuk memberikan layanan yang efisien dan memuaskan kepada pelanggan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk dalam menjaga kepuasan pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Di dalam konteks ini, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang memegang peranan penting. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan kualitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, motivasi kerja melibatkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan mencapai target kinerja yang tinggi. Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara yang dilakukan disiplin kerja pada PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar perusahaan memberikan jadwal jam kerja pada karyawan Hari senin sampai dengan kamis jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 dan pulang kerja pukul 17.00, untuk waktu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00. Sedangkan dihari jumat jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 dan pulang kerja pukul 17.00, untuk waktu jam istirahat dimulai pada pukul

11.30 sampai dengan 13.00. Sedangkan dihari sabtu dan minggu jika masuk akan dihitung dengan jam lembur. Jika karyawan melakukan pelanggaran berkali-kali akan mendapatkan SP1 sampai dengan SP3 dari perusahaan dan apabila karyawan masih melakukan pelanggaran akan mendapatkan surat pemberhentian dari perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu institusi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah dalam pelaksanaan tugas apabila memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya Karyawan akan mudah menyerah dan sulit mencapai tujuan yang diharapkan apabila memiliki kinerja rendah. Fenomena yang ada masih terdapat rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar Tahun 2024

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi	
				Terlambat	Persentase
1.	Januari	66	23	8	12,1 %
2.	Februari	66	19	10	15,5 %
3.	Maret	66	21	7	10,6 %
4.	April	66	22	9	13,6 %
5.	Mei	66	22	12	18,1 %
6.	Juni	66	20	11	16,6 %

Sumber: PT Pos Regional VI Kota Makassar.

Berdasarkan tabel 1 di atas presentase keterlambatan karyawan Karyawan PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar masih cukup tinggi. Karena jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan adalah pukul 08.00 WIB dengan toleransi keterlambatan yaitu 10 menit. Berdasarkan data di atas dapat dilihat keterlambatan paling tinggi terjadi dibulan Mei dengan tingkat presentase mencapai 18,1% dan yang paling rendah terjadi pada bulan Maret dengan presentase 10,6 %. Hal ini karena pada bulan Mei terdapat banyak hari libur nasional termasuk hari raya idul adha. Hari libur nasional membuat banyak orang kembali ke rutinitas awal sehingga pada saat hari kerja terjadi kemacetan lalu lintas yang dapat memengaruhi keterlambatan karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar menunjukkan masih adanya permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan kehadiran, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta variasi tingkat motivasi kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian manajemen, khususnya dalam upaya memperkuat disiplin kerja dan motivasi sebagai faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta karakteristik responden yang diteliti. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi, khususnya perusahaan jasa logistik yang menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang berbeda dengan sektor lainnya. Dengan demikian, masih terdapat research gap yang perlu dijelaskan melalui penelitian empiris pada objek dan konteks yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non-eksperimen melalui metode survei. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara terukur dan objektif. Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) ditetapkan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan di PT Pos Regional VI Kota Makassar yang berlokasi di Jalan A.P. Pettarani, Banta-Bantaeng, Kecamatan Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dengan waktu penelitian selama dua bulan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pos Regional VI Kota Makassar yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Disiplin kerja diukur melalui indikator sikap, norma, dan tanggung jawab. Motivasi kerja diukur melalui gaji, supervisor, hubungan kerja, penghargaan, dan keberhasilan. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk memastikan kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian menggunakan metode two-tailed dengan tingkat signifikansi 0,05, di mana item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan jumlah responden 66 orang ($df = 64$), diperoleh r tabel sebesar 0,242. Hasil pengujian validitas selanjutnya disajikan dalam tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)				
X1.1	0,859	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.2	0,845	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.3	0,836	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.4	0,838	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.5	0,779	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.6	0,854	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.7	0,841	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.8	0,859	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.9	0,859	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X1.10	0,845	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
Motivasi Kerja (X2)				
X2.1	0,542	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.2	0,504	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.3	0,644	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.4	0,474	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.5	0,472	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.6	0,693	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.7	0,550	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.8	0,467	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.9	0,449	$0,000 < 0,05$	0,242	Valid
X2.10	0,407	$0,001 < 0,05$	0,242	Valid

Pernyataan	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
X2.11	0,372	0,002 < 0,05	0,242	Valid
X2.12	0,565	0,000 < 0,05	0,242	Valid
X2.13	0,415	0,001 < 0,05	0,242	Valid
X2.14	0,350	0,004 < 0,05	0,242	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,807	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y2	0,487	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y3	0,656	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y4	0,722	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y5	0,665	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y6	0,775	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y7	0,690	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y8	0,727	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y9	0,590	0,000 < 0,05	0,242	Valid
Y10	0,576	0,000 < 0,05	0,242	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Berdasarkan hasil olah data pada tabel, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan korelasi dengan nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi kuesioner dalam menghasilkan data yang stabil. Pengujian menggunakan koefisien Cronbach's alpha dengan bantuan SPSS, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,953	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,764	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Hasil pengolahan data pada tabel menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

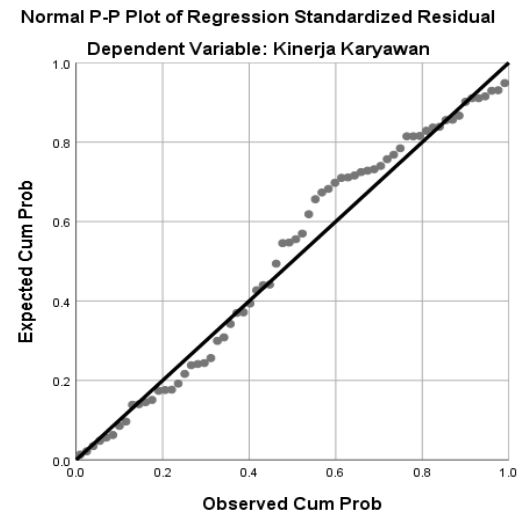
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui analisis signifikansi nilai residual serta didukung oleh grafik *normal probability plot*. Hasil uji normalitas disajikan pada bagian berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28428663
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.052
Test Statistic		.054
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.		

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Berdasarkan hasil uji one-sample Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas regresi. Temuan ini diperkuat melalui grafik normal probability plot yang menunjukkan sebaran titik residual mengikuti garis diagonal, sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut.



Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot.

Keputusan uji normalitas melalui P-Plot ditentukan oleh pola sebaran titik terhadap garis diagonal. Pada gambar tersebut, titik-titik terlihat mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

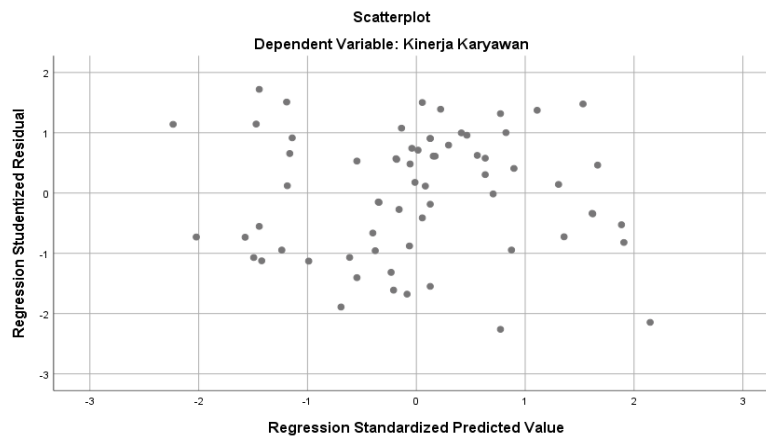
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	9.074	6.729			
Disiplin Kerja (X1)	.227	.067	.360	.995	1.005
Motivasi Kerja (X2)	.400	.110	.384	.995	1.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai tolerance pada setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada seluruh variabel tidak melebihi angka 10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terbebas dari masalah multikolinearitas berdasarkan analisis klasik.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau kesamaan varians dari residual pada berbagai nilai prediksi dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan grafik scatterplot. Adapun tampilan scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Gambar 2. Grafik Scatterplot.

Berdasarkan Gambar 2 tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.545 ^a	.297	.275	3.709	1.662
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 29,7% dari variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (X1 dan X2). Menurut Chin (1998), koefisien determinasi (R-square) dapat diinterpretasikan sebagai berikut: kategori kuat jika lebih dari 0,67, kategori moderat jika antara 0,33 hingga 0,67, dan kategori lemah jika berada antara 0,19 hingga 0,33. Berdasarkan pedoman tersebut, nilai R Square sebesar 0,297 berada dalam kategori lemah. Artinya, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi data kinerja karyawan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tergolong rendah. Sementara itu, sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.074	6.729		1.349	.182
	Disiplin Kerja (X1)	.227	.067	.360	3.401	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.400	.110	.384	3.630	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Model persamaan regresi linear yang ditunjukkan pada tabel 7 di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9.074 + 0.227X_1 + 0.400X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 9,074 berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 9,074.
2. Koefisien regresi X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 0,05. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan $df = n - k$, sehingga dengan $n = 66$ dan $k = 2$ diperoleh $df = 64$ dan t tabel sebesar 1,997.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel hasil uji regresi linear berganda di atas, diperoleh bahwa:

1. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,401 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai t hitung ($3,401 > t$ tabel ($1,997$)) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,630 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai t hitung ($3,630 > t$ tabel ($1,997$)) dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 3,140. Hasil uji F berdasarkan analisis SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.934	2	183.467	13.338	.000 ^b
	Residual	866.596	63	13.755		
	Total	1233.530	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025).

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,338 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,140. Karena F hitung (13,338) lebih besar dari F tabel (3,140) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini signifikan secara simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Regional VI Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Regional VI Kota Makassar, yang dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,401 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan signifikansi 0,001. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setyawati dan Arifin (2024), Musdalifah, Jaya, dan Bebas (2024), Nurzakiah dan Febrian (2024), serta Nurhalizah dan Oktiani (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, disiplin kerja menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja yang optimal dan meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Regional VI Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Regional VI Kota Makassar, yang dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,630 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan signifikansi 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin optimal kinerja karyawan. Motivasi kerja berada pada kategori tinggi, yang tercermin dari aspek gaji, peran supervisor, hubungan kerja, penghargaan, dan keberhasilan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Norkhalisah, Arif Budiman, dan Moh. Fajar Noorrahman (2024) serta Hendra Irawan dkk. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh Awwali dkk. (2024) dan Jintar (2023) yang menegaskan bahwa motivasi kerja mendorong perilaku kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada pelayanan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada organisasi pelayanan publik seperti PT Pos Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Regional VI Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Regional VI Kota Makassar. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 13,338 yang lebih besar dari F tabel 3,140 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi antara kedisiplinan sebagai pengarah perilaku kerja dan motivasi sebagai pendorong semangat kerja. Kombinasi keduanya berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal, efektif, dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pelayanan publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Regional VI Kota Makassar, yang menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, terutama dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi yang didukung oleh aspek gaji, hubungan kerja yang harmonis, penghargaan atas prestasi, dukungan atasan, serta dorongan untuk mencapai keberhasilan mampu meningkatkan semangat kerja dan berdampak langsung pada pencapaian kinerja. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal di lingkungan PT Pos Regional VI Kota Makassar.

Berdasarkan temuan penelitian, PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin melalui penerapan aturan kerja yang konsisten, sistem pengawasan yang objektif, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja, pengembangan kompetensi, peluang promosi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu unit organisasi, yaitu PT Pos Indonesia Regional VI Kota Makassar, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh kantor PT Pos Indonesia maupun perusahaan jasa lainnya. Kedua, penelitian hanya menguji dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan,

budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kompetensi. Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional*, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun lingkungan kerja sebagai variabel independen, mediasi, atau moderasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada berbagai perusahaan jasa maupun sektor industri lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau SEM-PLS, juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166-173.
- Dewi, P. A., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Stres Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Pada PT Hadji Kalla Di Makassar. *Jurnal Of Art, Humanity & Social Studies*. 2(5), 250-259
- Fauzi, A., Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 7(2), 280-286.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Musdalifah, N., Jaya, S., & Bebas, A. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Quantum Publik*, 1(2), 25-35.
- Norkhalisah, N., Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276-280.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Saripuddin, J., Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10) 418-428
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(1), 69-78.