



DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG ENDE

¹⁾Thresia Menge, ^{1*)}Maria Helena Carolinda Dua Mea, ¹⁾ Santy Permata Sari

¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

E-mail: ^{*)}helenaduamea@gmail.com

ABSTRACT

This study seeks to examine the impact of work discipline, organizational commitment, and motivation on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ende Branch. This study primarily addresses the inconsistency in employee performance, which is believed to be affected by internal organizational issues. This research employed a quantitative methodology via a survey technique. Data were gathered via questionnaires administered to 33 employees as participants. The employed analytical method was multiple linear regression to evaluate the simultaneous and partial impacts of each independent variable on employee performance. The findings indicated that work discipline, organizational commitment, and motivation collectively exerted a substantial impact on employee performance. All three variables exhibited a favorable and significant impact on performance to some extent.

Keywords: *Work Discipline; Organizational Commitment; Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki bagaimana disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende. Rendahnya konsistensi kinerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh elemen internal organisasi, adalah masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan bersama dengan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 33 pekerja. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan diukur secara simultan dan parsial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Mereka juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan komitmen organisasi, dan mendorong motivasi dalam dan luar perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Disiplin kerja; Komitmen Organisasi; Motivasi; Kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Fungsi operatif MSDM yang terpenting adalah disiplin kerja karena tingkat disiplin karyawan terkait dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. (Fitriani, 2021). Disiplin didefinisikan sebagai



kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan untuk semua anggota perusahaan. Peraturan ini dapat diterapkan oleh semua karyawan perusahaan, baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. (Hidayat et al., 2022).

Komitmen organisasi adalah kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi sebagai akibat dari kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang setia berbeda dengan karyawan yang tidak setia kepada organisasinya dan akan tetap berada dalam organisasi tanpa peduli seberapa buruk keadaan. (Christover & Ie, 2021). Untuk organisasi saat ini, komitmen organisasi sangat penting. Ini karena dengan melihat sejauh mana keberpihakan seseorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana mereka berniat untuk mempertahankan keanggotaan, kita dapat mengetahui sejauh mana komitmen seseorang terhadap organisasi. (Lesmana & Prayogi, 2021).

Salah satu komponen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai oleh organisasi atau lembaga yang mampu mendorong kinerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang menghasilkan kinerja yang tinggi. Perilaku yang ditunjukkan oleh aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik dapat dimotivasi untuk mencapai tujuan. (Prasojo, 2021).

Hasil pra-penelitian para penulis pada PT Pos Indonesia (Persero) cabang Ende dengan metode observasi sejak tanggal 19 Januari 2025 sampai dengan tanggal 31 Maret 2025 serta metode wawancara dengan Ibu Hanan sebagai *Executive Manager* pada tanggal 12 April 2025 menemukan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan, yang ditunjukkan oleh kurangnya disiplin kerja, banyaknya karyawan yang pulang terlambat dan tidak mengikuti aturan dan prosedur operasional perusahaan. Masih ada karyawan yang tingkat presentase kehadirannya belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari data yang paling tinggi pada bulan Desember 2024 yaitu sebanyak 8 jumlah absensi karyawan yang tidak hadir bekerja yang mengakibatkan jumlah jam kerja berkurang. Ketidaksiplinan ini pasti akan mengganggu alur kerja dan mengurangi produktivitas. Selain itu, banyak karyawan menunda tugas mereka yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target dan kualitas layanan. Di samping itu, terdapat sistem penghargaan yang kurang merata, seperti bonus, promosi, atau tunjangan, yang menurut berbagai hasil



penelitian terdahulu dari (Sukmaningrum et al., 2023; Hidayat et al., 2019; Ircham & Iryanti, 2022; Loo, 2022; Rana et al., 2020; Salsabila & Hermana, 2021; Septiani et al., 2023; Sudama, 2022; Suharyati et al., 2023; Susanti & Budiharjo, 2024) dapat berpengaruh pada komitmen serta motivasi karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

II. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Disiplin Kerja

Rasa hormat, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk mematuhi dan menghindari sanksi adalah semua ciri disiplin kerja. Karena pemimpin yang tegas dan bijaksana, karyawan meningkatkan disiplin kerja dengan menyukai, mengikuti, menaati, dan menghormati peraturan perusahaan. (Waljiyanti et al., 2023).

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Edy, 2019) yaitu sebagai berikut :

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi
- b) Penggunaan waktu yang efektif
- c) Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d) Tingkat absensi

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut (Norawati et al., 2021) komitmen organisasi adalah perasaan yang dirasakan langsung oleh karyawan dan dapat berdampak positif pada perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi terkait dengan identifikasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Robbins & Judge, 2023) bahwa komitmen organisasi adalah ketika seorang pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu, tujuannya, dan ingin tetap menjadi anggotanya. Menurut (Robbins & Judge, 2023) terdapat beberapa indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

- a) Komitmen Afektif
- b) Komitmen Berkelanjutan
- c) Komitmen Normatif



2.3 Motivasi

Afandi (2023) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau orang untuk membuatnya terdorong untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat dan niat sehingga hasilnya baik dan berkualitas. Munandar (2020) menjelaskan juga tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Indikator motivasi menurut Afandi (2020) yaitu:

- a) Balas Jasa
- b) Kondisi Kerja
- c) Fasilitas Kerja
- d) Pekerjaan itu sendiri

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Candana et al., 2020) Prestasi kerja, juga disebut kinerja karyawan, adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

(Pratiwi, 2023) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a) Kuantitas Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Kemandirian
- d) Inisiatif
- e) Kerja Sama

2.5 Hipotesis dan Model Penelitian

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende

Disiplin adalah salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin baik kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif di berbagai perusahaan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun besarnya pengaruh bervariasi antara

sekitar 21,9% hingga 74,8%, tergantung pada kondisinya dan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja. (Anila, 2022; Apriliyani et al., 2022; Ayi Muhiban & Abid Naufal, 2023; Sinambela et al., 2021; Sulila, 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara umum menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih patuh terhadap aturan perusahaan dan lebih menyelesaikan tugasnya dengan baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kedatangan tepat waktu, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan dan kepatuhan pada peraturan, yang bersama-sama meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Kombinasi disiplin kerja dengan motivasi dan kompensasi dapat memperkuat hasil kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian oleh (B. Hidayat et al., 2019; Tannady et al., 2022; Ulang et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja melalui budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis pertama yang hendak dibuktikan dalam penelitian ini Adalah:

Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende

(Mardiyana et al., 2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ketika seorang pekerja berpihak pada suatu organisasi dengan tujuan dan ingin berada di dalamnya. (Budiantara, 2022; Getnet & Fujie, 2024; Hosen et al., 2024; Sarman & Sari, 2024) telah membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh yang bervariasi antara sekitar 31,1% sampai lebih dari 82%. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki kemauan dan loyalitas lebih besar untuk bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi, sehingga kinerja mereka meningkat. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen yang kuat menyebabkan karyawan merasa puas dan bertahan dalam organisasi, yang berkontribusi pada produktivitas dan kinerja yang lebih baik.



Hasil penelitian (Affandi et al., 2023; Basyah et al., 2024; Suharyati et al., 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selamanya berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang hendak dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

2.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende

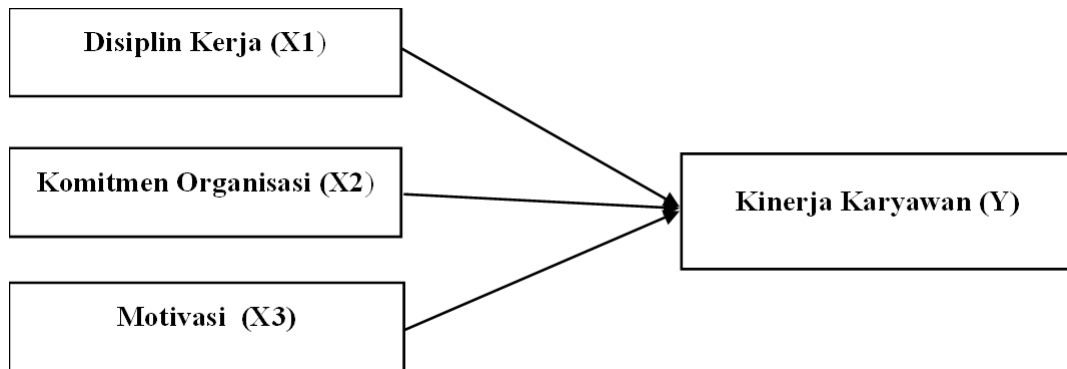
Penelitian (Akbar Abbas, 2023; Dewi et al., 2023; Hutabarat et al., 2023; Nor et al., 2023; Susilo et al., 2023) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 31,3% hingga 84,2%, Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih semangat dan termotivasi untuk bekerja keras, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara nyata. Motivasi dapat diberikan melalui penghargaan, kompensasi, tunjangan, dan bonus yang membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi lebih baik. Tanpa motivasi, karyawan cenderung kurang disiplin, kurang bersemangat, dan kinerjanya menurun, sehingga pemberian motivasi menjadi kunci utama dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian (M. A. N. Hasyim et al., 2020; Susilo et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak selamanya dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga yang hendak dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 3: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konsep penelitian yang digambarkan adalah tentang hubungan antar variabel di dalam penelitian. Kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende berjumlah 33 orang karyawan, maka semuanya diambil sebagai sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F untuk membuktikan hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Pengolahan data menggunakan SPSS Version 26.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan dalam tabel 1 berikut ini:

Variabel	Item	Hasil Uji Validitas		Hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach Alpha	
		R hitung	R tabel	Cronbach's Alpha	Interval nilai Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,613	0,344	0,673	0,60-0,80
	X1.2	0,385		0,713	



	X1.3	0,399		0,71	
	X1.4	0,607		0,681	
	X1.5	0,548		0,684	
	X1.6	0,542		0,687	
	X1.7	0,659		0,663	
	X1.8	0,428		0,717	
	X1.9	0,516		0,69	
	X1.10	0,616		0,673	
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,593	0,344	0,683	0,60-0,80
	X2.2	0,579		0,686	
	X2.3	0,614		0,687	
	X2.4	0,783		0,605	
	X2.5	0,708		0,64	
	X2.6	0,564		0,713	
Motivasi (X3)	X3.1	0,719	0,344	0,707	0,60-0,80
	X3.2	0,392		0,754	
	X3.3	0,565		0,737	
	X3.4	0,643		0,722	
	X3.5	0,563		0,734	
	X3.6	0,678		0,715	
	X3.7	0,404		0,759	
	X3.8	0,48		0,752	
	X3.9	0,483		0,745	
	X3.10	0,633		0,725	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,506	0,344	0,66	0,60-0,80
	Y1.2	0,568		0,648	
	Y1.3	0,608		0,64	
	Y1.4	0,375		0,676	
	Y1.5	0,414		0,694	
	Y1.6	0,571		0,648	
	Y1.7	0,47		0,665	
	Y1.8	0,387		0,69	
	Y1.9	0,413		0,671	
	Y1.10	0,355		0,689	
	Y1.11	0,631		0,636	
	Y1.12	0,506		0,662	

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Relibilitas

Sumber: Olahan SPSS Version 26, 2025



Hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan yang di ajukan untuk mengukur Disiplin Kerja (X1) semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0,3440. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai Cronbach Alpha (α) > 0,600.

Variabel Komitmen Organisasi (X2) merupakan variabel yang diukur dengan 6 (enam) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan yang di ajukan untuk mengukur Komitmen Organisasi (X2) semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0,3440. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai Cronbach Alpha (α) > 0,600.

Variabel Motivasi (X3) merupakan variabel yang diukur dengan 10 (empat) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel Motivasi (X3) menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan yang di ajukan untuk mengukur Motivasi (X2) semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0,3440. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel Motivasi (X3) menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Motivasi (X3) memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai Cronbach Alpha (α) > 0,600.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang diukur dengan 12 (dua belas) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa dari 12 item pernyataan yang di ajukan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0,3440. Hasil pengujian reliabilitas untuk menguji variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai Cronbach Alpha (α) > 0,600.

4.1.2 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,874 + 0,332X_1 + 0,448X_2 + 0,904X_3 + 0,05$$

Nilai konstanta 8,874 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende adalah 8,874 jika variabel independen atau variabel bebas seperti Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi diasumsikan tidak berubah. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende akan meningkat sebesar 0,332. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,448 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka nilai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende akan meningkat sebesar 0,448. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X_3) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka nilai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende akan meningkat sebesar 0,904.

4.1.3 Uji Hipotesis, Uji F, dan R Square

Hasil uji hipotesis dan Uji F dirangkum dalam tabel 2 berikut:

No	Hipotesis	Jenis uji	Hasil Uji statistik	Keputusan	Keterangan
H1	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Uji T	0,315	H1 diterima	positif dan signifikan
H2	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Uji T	0,278	H2 diterima	positif dan signifikan
H3	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Uji T	0,392; p =0,001	H3 diterima	positif dan signifikan
H4	Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Uji F(simultan)	Fhitung lebih besar Ftabel (22,674 > 2,69) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.	H4 diterima	signifikan
R Square			,701		

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji t, F, dan R Square

Sumber: Olahan Penulis, 2025



Berdasarkan hasil pengujian dari perhitungan SPSS pada uji t membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende. Hal tersebut di buktikan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,917 > 2,04523$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende, variabel disiplin kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan tingkat persentase 33,1% dari pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja bertanggung jawab atas 66,9% dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian dari perhitungan SPSS pada uji t membuktikan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende. Hal tersebut di buktikan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,038 > 2,04523$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende dengan persentase besaran pengaruh sebesar 45,0%.

Hasil pengujian dari perhitungan SPSS pada uji t menunjukkan bahwa Motivasi (X3) memengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende; nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel ($7,821$ lebih besar dari $2,04523$) dengan tingkat signifikansi $0,000$ lebih rendah dari $0,05$. Dengan persentase besaran pengaruh sebesar 66,4 persen, variabel motivasi secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari variasi kinerja karyawan disebabkan oleh tingkat motivasi. Sebesar 33,6% terakhir dipengaruhi oleh hal-hal lain di luar motivasi.

Hasil uji regresi variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,674, yang berarti F hitung lebih besar dari F tabel 2,69, dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia dari (Mangkunegara, 2013) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu factor penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Pada akhirnya, disiplin yang baik menghasilkan aturan, tanggung jawab, dan



kepatuhan terhadap aturan, yang pada gilirannya menyebabkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik bagi karyawan, seperti yang sudah dibuktikan dalam penelitian (Anila, 2022; Apriliyani et al., 2022; Arif et al., 2020; Ginting, Ismira Erlayasna; Wau, 2019; Hasyim et al., 2020; Hia et al., 2023; Kusumasari, 2022; Meilani & Muttaqin, 2024; Sitopu et al., 2021; Sukiyah et al., 2021; Tannady et al., 2022; Ulang et al., 2023).

Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih patuh terhadap aturan perusahaan dan lebih menyelesaikan tugasnya dengan baik, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kedatangan tepat waktu, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan dan kepatuhan pada peraturan, yang bersama-sama meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Kombinasi disiplin kerja dengan motivasi dan kompensasi dapat memperkuat hasil kinerja karyawan secara signifikan.

4.2.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Sejauh mana karyawan merasa terikat dan setia kepada perusahaan ditunjukkan oleh komitmen organisasi mereka (W. Hasyim et al., 2022; B. Hidayat et al., 2019; Narendra, 2018; Rana et al., 2020; Salsabila & Hermana, 2021; Suharyati et al., 2023). Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka. Hasil ini sangat penting bagi manajemen PT Pos Indonesia Cabang Ende karena menunjukkan bahwa meningkatkan komitmen organisasi dapat menjadi metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disebutkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebesar 45,0% terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa sekitar setengah dari perbedaan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh tingkat komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih bersemangat, loyal, dan termotivasi untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan, sehingga kinerjanya meningkat. Komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi) dan komitmen berkelanjutan (keinginan untuk bertahan karena manfaat yang didapat) secara positif berpengaruh terhadap kinerja, sementara komitmen normatif (rasa kewajiban moral terhadap organisasi) cenderung tidak berpengaruh signifikan. Komitmen organisasi yang kuat juga terkait dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat hubungan positif dengan kinerja karyawan.



4.2.3 Motivasi dan Kinerja Karyawan

Studi ini sejalan dengan studi-studi yang sudah dilakukan oleh (Akbar Abbas, 2023; Chrishartanto & Said, 2019; Dewi et al., 2023; Hakman et al., 2021; Hapsari, 2022; M. A. N. Hasyim et al., 2020; Hia et al., 2023; Islamiati et al., 2021; Kurniawan et al., 2020; Kusumasari, 2022; Masnah, Abidin, 2020; Megantara et al., 2019; Paramarta & Astika, 2020; Qarismail & Prayekti, 2020; Rozi, 2021; Saifuddin & Kamaruddin, 2022; Satria, 2021; Setiadi et al., 2021; Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Suharyati et al., 2023; Sukiyah et al., 2021; Susilo et al., 2023; Ulang et al., 2023; Umpung et al., 2020).

Motivasi mencakup pemberian penghargaan, penghargaan non-material, dan bimbingan yang membangkitkan rasa optimisme dan komitmen karyawan dalam bekerja. Ketika motivasi menurun, karyawan cenderung kurang disiplin, tidak bersemangat, dan kinerjanya menurun, sehingga manajemen perlu untuk selalu menjaga dan meningkatkan motivasi agar produktivitas tetap optimal.

4.2.4 Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) sebagaimana yang telah dibuktikan oleh penelitian (Arief & Wiratno, 2023; Sukmaningrum et al., 2023; Eka Putri et al., 2022; Hirmansah, 2022; Ircham & Iryanti, 2022; Loo, 2022; Septiani et al., 2023; Sudama, 2022; Susanti & Budiharjo, 2024).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, organisasi perlu membangun dan mengelola disiplin kerja, komitmen organisasi, serta motivasi secara terpadu, memperhatikan bagaimana ketiganya saling berinteraksi dan memengaruhi hasil kerja. Pendekatan yang seimbang dan manajemen yang efektif pada ketiga faktor ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal, sekaligus menjaga kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka. Kepatuhan terhadap



peraturan perusahaan, tiba tepat waktu, dan menyelesaikan tugas yang diberikan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Komitmen organisasi juga memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang setia dan terlibat dengan perusahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak motivasi yang dimiliki karyawan, baik dari sumber intrinsik maupun eksternal, semakin besar keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi. Ketiga variabel ini bekerja sama untuk membuat lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende, manajemen disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui program penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan komunikasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus membuat strategi yang terintegrasi dan konsisten yang mencakup ketiga komponen tersebut. Misalnya, sistem pengawasan dan evaluasi disiplin yang adil untuk menumbuhkan rasa memiliki, menciptakan budaya organisasi yang inklusif, dan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik. Tempat kerja akan menjadi tempat yang menyenangkan dan produktif jika ketiga elemen ini dikelola dengan baik yang akan memengaruhi peningkatan kinerja umum secara langsung.

Hasil penelitian ini akan membantu penulis membuat penelitian tambahan untuk mengetahui faktor-faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende. Untuk manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ende, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan komitmen organisasi, dan memberikan motivasi.

REFERENSI

- Agustianti, R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media.
- Affandi, N., Hidayat, S., Eryanto, H., & Hidayat, D. R. (2023). Higher Education Governance and Lecturer Performance: The Role of Leadership, Commitment, and Culture. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(6). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i6.5966>



- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Anila, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4). <https://doi.org/10.33087/sms.v3i4.128>
- Apriliyani, I. D., Mochklas, M., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Status Pekerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dana Purna Investama Kota Surabaya. *Proceeding Umsurabaya*, 1(1).
- Arief, I. R. Z., & Wiratno, A. (2023). Kinerja Pegawai, Apa Saja Yang Mempengaruhinya? *Jurnal Darma Agung*, 31(4).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Ayi Muhiban, & Abid Naufal. (2023). The Influence of Work Environment And Work Disicipline on Employee Performance In Restaurants Kitchen Kraton Baros City Cimahi. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(12). <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i12.7108>
- Basyah, A., Adam, M., & Mukhlis. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Workload On Work Commitment And Its Impact On Employee Performance At Dinas PUPR Pidie. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(03). <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i03.em06>
- Budiantara, I. K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 1–25.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.122>
- Christover, G., & Ie, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 999–1008.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuan Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1). <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.549>



- Dinda Sukmaningrum.,ST.,MM, Dr. Dodi Setiawan Riatmaja.,MBA, & Dr. Suparmono.,M.SI. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komitmen Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 20(1). <https://doi.org/10.20885/jabis.vol20.iss1.art6>
- Edy, S. (2019). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4.
- Fitriani, A. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(3), 9–14.
- Getnet, D., & Fujie, A. T. (2024). Effect of Leadership, Employee Commitment, and Work Motivation, on Employees' Performance. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i6.606>
- Ginting, Ismira Erlayasma; Wau, H. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 142–149.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hapsari, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
- He, Q., Fu, J., Wu, W., & Feng, S. (2024). “Thriving at work” or not? Research on the effects of performance pressure based on achievement motivation theory and two-factor theory. *Journal of Managerial Psychology*, 39(2). <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2023-0218>
- Hia, Y., Lubis, S. Z., Ghozali, G., Butar-Butar, D. O., Saragih, A. O., & Suprayitno, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i2.2374>
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675>



- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 1(11), 54–72.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn Purna Bakti Cabang Kutacane Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2). <https://doi.org/10.22303/accumulated.3.2.2021.173-185>
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management & ...*, c.
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *IKRA-ITH EKONOMIKA*, 4(2).
- Kurniawan, H., Fitrijanti, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 4(2). <https://doi.org/10.32897/jsikap.v4i2.190>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 20.
- Loo, P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Pilar Tangguh Medan. *Sintaksis*, 2(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Mardiyana, M., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(9), 100–113.



- Masnah, Abidin, D. U. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/393>
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19 No. 2(2), 621–636.
- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance Of Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1). <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i1.19060>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUD Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. (2019). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22292>
- Pengaruh Mutasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Berdasarkan Persepsi Responden pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Maluku Utara). (2021). *JURNAL MANAJEMEN*, 11(1). <https://doi.org/10.26460/jm.v11i1.2367>
- Pratiwi, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3), 1–19.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Rana, S., Kolibu, F. K., Korompis, G. E. C., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Kerja, B. (2020). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado. *Kesmas*, 9(6), 53–58.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics And Strategy*, 2(1). <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *IndOmera*, 2(4). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.220>
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>
- Sarman, R., & Sari, R. (2024). Organizational Commitment Mediating Work-Family Conflict And Job Satisfaction In Nursing Performance. *TRIKONOMIKA*, 22(2). <https://doi.org/10.23969/trikononika.v22i2.8064>
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Septiani, D., Miswan, & Asmala, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Maju Elektronik Bandung. *Jurnal E-Bis*, 7(1). <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1133>
- Setiadi, S., Ruswandi, W., Resmanasari, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1).
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1). <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : *JMSAB(Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis)*, 4(1).
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1). <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>
- Suharyati, B. T., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Bagi Kinerja Asn Pada Kantor Kecamatan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(8). <https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3584>



- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2). <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sulila, I. (2019). The Effect Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance, Btpn Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121–131.
- Susanti, S. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Ulung, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.42>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1.
- Waljiyanti, W., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(4), 1615–1628.