



Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo

Izzatul Afkarina¹, R Abdul Haris^{2*}, Mutinda Teguh Widayanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : harisprof7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manajemen sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi/lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Variabel bebas terdiri dari kesejahteraan karyawan, motivasi, dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yakni sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dengan diolah menggunakan analisis data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : kesejahteraan karyawan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo

Kata Kunci: kesejahteraan karyawan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The main objective of human resource management is to increase the contribution of human resource management (employees) to organizations/institutions in order to achieve organizational goals. The independent variables consist of employee welfare, motivation, and work discipline while the dependent variable is employee performance. The population in this study were employees of PT Pos Indonesia Probolinggo Branch. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Processed using data analysis in the form of validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t test). The results of this study indicate that: employee welfare, motivation, and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia Probolinggo Branch.

Keywords: employee welfare, motivation, work discipline, employee performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan penggerak kemajuan sebuah organisasi dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Hasibuan, 2019). Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manajemen sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi/lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Arifin et al., 2017). Untuk itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kesejahteraan karyawan. (Ali et al., 2020).

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyiapkan cara yang bisa membuat karyawan merasa disejahterakan dan merasa bahwa perusahaan adalah rumah kedua yang harus dipertahankan, dengan karyawan yang merasa bahagia bekerja disebuah perusahaan maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik pula, oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin harus memberikan motivasi dan rasa aman bagi setiap karyawan.

Motivasi bertujuan untuk menggiatkan agar semua karyawan bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Hal yang mendorong karyawan bekerja dengan giat dalam suatu badan usaha diantaranya adalah semakin besar motivasi yang diberikan atau diperoleh karyawan maka akan semakin giat karyawan dalam menjalankan aktivitas tersebut. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya disiplin kerja. Jika semua karyawan mempunyai kedisiplinan yang baik dalam bekerja maka kinerja karyawan akan baik pula.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam organisasi perusahaan karena manfaat dari disiplin sangat besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun karyawan. Adanya disiplin kerja untuk organisasi yaitu menjamin terpeliharanya suatu tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), di dirikan pada tanggal 20 Agustus 1746 dan bergerak di bidang jasa layanan pos serta pengiriman barang, perusahaan tersebut dalam melayani pelanggan tidak hanya melayani pada dunia paket perposan saja, tetapi melayani pelanggan seperti, pembayaran tagihan listrik, air, dan telepon. PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo yang terletak di Jalan Suroyo No. 33, Kelurahan Tisnonegaran, Kecamatan Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67211. Banyaknya karyawan di



perusahaan maka sangat penting bagi mereka untuk menerapkan kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja agar bisa mencapai kinerja yang baik.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan? Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

2. TELAAH PUSTAKA

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2019). Menurut (Hasibuan, 2019) indikator-indikator kesejahteraan karyawan antara lain : upah, ekonomis, pelayanan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut (Fadillah, 2013) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Afandi, 2016). Menurut (Alfiah, 2019) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, etika bekerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Menurut (Afandi, 2016) indikator-indikator kinerja antara lain sebagai berikut: hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi.



Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Taimullah & Anggraini, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh” yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Novriansya & Dinda, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara” yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurzaman et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Sedangkan pendekatan yang digunakan peneliti ialah menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yakni sampling jenuh. Sampling jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Maka sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 40 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner (angket). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka pengujian dengan menggunakan IBM SPSS 25 dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas), analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji parsial).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,715	0,795	0,536	0,715	0,3160	Valid
2	0,770	0,721	0,596	0,517	0,3160	Valid
3	0,676	0,396	0,684	0,561	0,3160	Valid
4	0,868	0,537	0,559	0,628	0,3160	Valid
5	0,386	0,671	0,735	0,740	0,3160	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rhitung variabel kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan mempunyai nilai lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel kesejahteraan karyawan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai yang berada di atas nilai rtabel yaitu sebesar 0,3160.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	0,733	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,617	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,623	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha variabel lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitas dapat diterima.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	1,104	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	1,151	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	1,046	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil data di atas dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel tersebut semuanya memiliki nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa pada



model tersebut tidak mengandung multikolonieritas yang artinya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	0,159	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi	0,082	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,508	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil Uji Glejser di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kesejahteraan Karyawan yaitu 0,159, variabel Motivasi yaitu 0,082, dan variabel Disiplin Kerja yaitu 0,508. Dapat disimpulkan bahwa nilai ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	2,055	
Kesejahteraan Karyawan	0,314	Hubungan Positif
Motivasi	0,249	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,338	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 2,055 + 0,314X_1 + 0,249X_2 + 0,338X_3 + 2,055 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 2,055 yang artinya jika kesejahteraan karyawan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 2,055. Koefisien regresi variabel kesejahteraan karyawan (X_1) sebesar 0,314 yang artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kesejahteraan karyawan mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,314. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,249 yang artinya jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,338 yang artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,338. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,464	46,4% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,464 Yang dihitung dengan $0,464 \times 100\% = 46,4\%$. Berarti kinerja karyawan 0,464 dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja . Sedangkan sisanya sebesar 53,6% ($100\% - 0,464\%$) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan termasuk model dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T

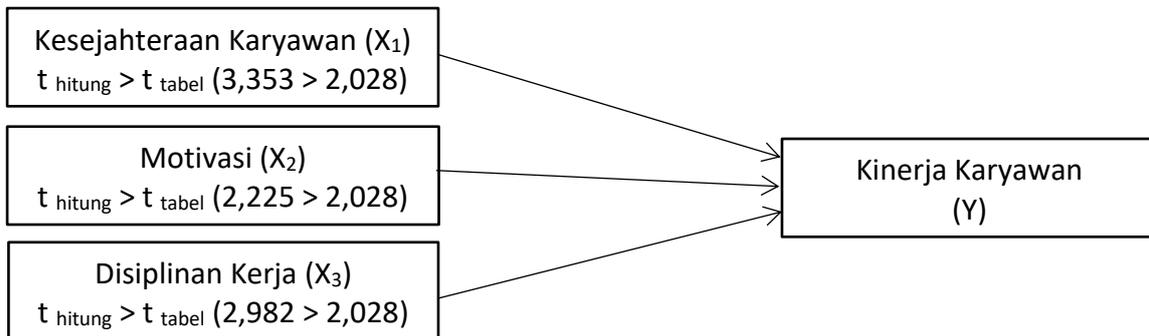
Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	3,353	2,028	Berpengaruh
Motivasi	2,225	2,028	Berpengaruh
Disiplin Kerja	2,982	2,028	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t) secara parsial : sebagai berikut: a) Diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} ($3,353 > 2,028$) dan hasil signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara kesejahteraan karyawan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. b) Diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} ($2,225 > 2,028$) dan hasil signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. c) Diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} ($2,982 > 2,028$) dan hasil signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo.



Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variabel kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Variabel Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo”. Hasil ini menunjukkan jika semakin baik kesejahteraan karyawan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Taimullah & Anggraini, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasution, Indra, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan yang baik pada suatu perusahaan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu suatu perusahaan harus memiliki kesejahteraan yang baik karena kesejahteraan yang baik menjadikan karyawan merasa nyaman berada di instansi dan senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan berbentuk dan dari kepuasan kerja akan terbentuk sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Variabel



Kesahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo". Hasil ini menunjukkan jika semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian (Novriansya & Dinda, 2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara". Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutanjar & Saryono, 2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar". Motivasi sangat penting karena motivasi dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil dan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu "Variabel Kesahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo". Hasil ini menunjukkan jika semakin baik disiplin kerja yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian (Syafriana, 2017) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurzaman, 2021) yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan". Disiplin kerja sangat penting dimana disiplin kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Meningkatnya kedisiplinan pada karyawan membuat perusahaan menjadi semakin berkembang pesat dan membuat kinerja karyawan akan semakin membaik.

5. KESIMPULAN

Simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah : a) Terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. b) Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. c) Terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Probolinggo. Dan saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah judul penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan objek atau



perusahaan lain yang lebih besar. Begitupun juga dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. ZANAFA PUBLISHING.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT X)*. Universitas Pertamina.
- Ali, Kusuma, A. R., & Rizkiawan. (2020). Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Harian Lepas Pada PT.Gunta Samba. *Jurnal Tinta Nusantara*, Vol.06 No.
- Arifin, Widayanto, M. T., & Hermanto, H. (2017). *Pengaruh Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian*.
- Fadillah, B. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. *Journal Of Social And Politic*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202/2222/2222>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Indra, B. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.5, Halaman 102-114.
- Novriansya, & Dinda. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, Vol. 1.Hal.
- Nurzaman, Sarwani, Akbar, R. I., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol. 4, Halaman 185-200.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*, Volume 3, Halaman 321-325.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Volume 8, Halaman 1-12.
- Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh*. *Economica Didactica*, Vol 3. Hal.