



# SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

TERAKREDITASI INSTITUSI "B" BAN PT NO. 4052/SK/BAN-PT/AKRED/PT/X/2017

PROGRAM S1 (MANAJEMEN)

PROGRAM S2 (MAGISTER MANAJEMEN)

@stie\_ipwija IPWIJA Channel STIE Ipwija 081287179600 @stieipwija\_ @stieipwija\_ www.stieipwija.ac.id contact@stieipwija.ac.id

No. : 148 A /LP2M-STIEIPWIJA/IX/2021  
Perihal : Edaran Penelitian Dosen STIE IPWIJA  
Lampiran : -

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Dosen Tetap  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan dimulainya semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022, perlu diingat kembali tentang salah satu kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen yaitu melaksanakan penelitian. Berkenaan dengan hal itu maka disampaikan:

- Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen Peneliti yang telah merespon Surat Edaran Kepala LP2M No. 040A /LP2M-STIEIPWIJA/III/2021 tanggal 15 Maret 2021 tentang Kegiatan Bidang Penelitian dengan aktif berperan dalam berbagai pertemuan ilmiah, melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitian di berbagai jurnal ilmiah.
- Dosen yang telah menyelesaikan laporan penelitian dan mempublikasikannya pada semester Genap Tahun Akademik 2020/2021 diharapkan mengajukan usulan penelitian baru kepada LP2M.
- Dosen yang telah menyelesaikan tahap akhir penelitian diharapkan dapat segera membuat laporan hasil penelitian dan mempublikasikannya di semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022.
- Pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022, Dosen diharapkan aktif mengikuti berbagai kegiatan yang berkaitan dengan penelitian seperti: pertemuan ilmiah, sharing knowledge, diseminasi, pelatihan, seminar, proceeding, publikasi dan lain sebagainya.
- Agar penelitian dosen sesuai dengan Rencana Strategis penelitian institusi maka diharapkan kerjasama pada Dosen dengan jalan senantiasa berkoordinasi dengan LP2M, Prodi dan setiap elemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Demikian edaran ini disampaikan dan terima kasih.

Jakarta, 13 September 2021

**Rochmad Fadjar Darmanto, SE, MM.**  
Kepala LP2M STIE IPWIJA



**HASIL PENELITIAN DOSEN  
STIE IPWIJA  
No: 030/LP2M-STIEIPWIJA/II/2022**

1. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok
2. Peneliti 1 :  
Nama : Andrianto Elyas Sastenos  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Pangkat/Gol/Nip :  
Jabatan Fungsional :  
Nomor Induk Dosen :  
Univ./Ins/Akademi/Sekolah : STIE IPWIJA  
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peneliti 2 : Drs. Joni Heruwanto, MM.  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Pangkat/Gol/Nip : III/d  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Nomor Induk Dosen : 0309016201  
Univ./Ins/Akademi/Sekolah : STIE IPWIJA  
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengetahui,  
Kepala LP2M



**Rochmad Fadjar Darmanto, S.E., M.M.**

Jakarta, 03 Februari 2022  
Peneliti 1.

**Andrianto Elyas Sastenos**  
Peneliti 2.

**Drs. Joni Heruwanto, M.M.**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**MANAJEMEN (S-1) TERAKREDITASI BAN-PT**  
**MAGISTER MANAJEMEN (S-2) TERAKREDITASI BAN-PT**

Kampus I : Gedung Dewi Sartika Lt.3, Jl. Tebet Barat Dalam VI No. 39-41 Tebet, Jakarta 12810  
Telp. (021) 837-8966 Fax. (021) 837-89627  
Kampus II : Jl. Letda Natsir No.7 Cikeas Nagrak, Gt. Putri, Bogor 16987  
Telp. (021) 823-3737 Fax. (021) 823-4224  
HTTP://website : www.stieipwija.ac.id Email : contact@stieipwija.ac.id

**PERPUSTAKAAN STIE IPWIJA**

**SURAT KETERANGAN KARYA ILMIAH**

No. 05.2/SKI/K.Pusta/STIEIPWIJA/VIII/2022

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

1. Nama : **Andrianto Elyas Sastenos**  
Pekerjaan : -  
No. Identitas : -
2. Nama : **Drs. Joni Heruwanto, MM**  
Pekerjaan : **Dosen S1**  
No. Identitas : **0309016201**

Telah menyerahkan karya ilmiah/hasil penelitian yang berjudul ***Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok*** telah digunakan dan di *publish* sebagai koleksi Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



( 05-02-2022 )

**Mochamad Imam M**  
Ka. Perpustakaan

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)  
CABANG UTAMA KOTA DEPOK**

Oleh :

*Andrianto Elyas Sastenos.<sup>1</sup> , Drs. Joni Heruwanto, MM.<sup>2</sup>  
[adrianto164@gmail.com](mailto:adrianto164@gmail.com)<sup>1</sup> , [joniheruwanto@yahoo.com](mailto:joniheruwanto@yahoo.com)<sup>2</sup>*

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA*

*Jl. Letda Nasir No.7, Nagrak, Kec. Gn. Putri, Bogor, Jawa Barat 16966*

**ABSTRAK**

Penelitian dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok dengan mengambil 87 responden sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus slovin. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai analisis dan pengujian hipotesis dilakukan uji t dan uji F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok; 2) Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan untuk sering memberikan motivasi dan menanamkan disiplin yang tinggi pada karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

***EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON  
PERFORMANCE EMPLOYEES AT PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR  
(JNE) DEPOK CITY MAIN BRANCH***

**ABSTRACT**

*The study was conducted at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City by taking 87 respondents as research samples which were calculated using the Slovin formula. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales ranging from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively, describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis is used as an analysis and hypothesis testing performed t test and F test.*

*This study produces two findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) There is a simultaneous effect of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City; 2) There is a partial effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Depok City.*

*Based on these findings, it is recommended to improve work performance often to motivate and instill high discipline in employees.*

*Keywords: Motivation, Discipline, Work Performance*

## PENDAHULUAN

Perubahan dan perkembangan di bidang teknologi membawa dampak yang cukup besar pada berbagai bidang yang mengikuti perekonomian dunia dari ekonomi industri menuju ekonomi jasa. Bisnis logistik di tanah air diprediksi mengalami perubahan didukung oleh perkembangan trend perdagangan elektronik atau *e-commerce* yang semakin pesat dan menjadi trend terbaru masyarakat Indonesia.

PT.JNE berdiri dari tahun 1990 dan hadir sebagai perusahaan jasa pengiriman ekspres dan logistik nasional yang turut berperan aktif memenuhi kebutuhan masyarakat akan distribusi, serta memiliki peran penting dalam perekonomian dalam negeri, maka perusahaan yang kini telah genap berusia 25 tahun ini mempersiapkan JNE E-Commerce mulai dari tahun 2014, dan optimalisasi mobile applications serta membangun 250 kantor operasional untuk meningkatkan daya saingnya dalam era masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).

Pertumbuhan yang sangat cepat ini dikarenakan masyarakat sudah menempatkan e-commerce sebagai gaya hidup. Bahkan ada yang menganggap jika tidak ikut berbelanja online dinilai ketinggalan zaman. Dengan pesatnya pertumbuhan e-commerce, membuka kesempatan bagi JNE untuk turut memberikan kontribusi dalam proses pengiriman. Kini dengan jaringan yang berjumlah lebih dari 5.000 titik layanan di seluruh Indonesia sampai dengan tingkat kecamatan disertai dengan gerai 24 jam di kota-kota besar, JNE telah mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Berikut ini data yang menggambarkan Indeks kenaikan Brand PT.JNE Indonesia.

Tabel 1.1 Data survei *Top Brand Awards Indonesia* 3 tahun terakhir

2017		2018		2019	
MEREK	TBI	MEREK	TBI	MEREK	TBI
JNE	49,2 %	JNE	45,0 %	JNE	26,4%
		J&T	13,9 %	J&T	20,3 %
TIKI	34,7 %	TIKI	13,6 %	TIKI	12,6 %
POS	8,4 %	POS	11,6 %	POS	5,4 %
DHL	1,3 %	DHL	3,5 %	DHL	3,8 %

Sumber : [www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com)

Tabel di atas menggambarkan bahwa brand PT.JNE Dianugrahi penghargaan TOP Brand Award 3 tahun berturut-turut sejak tahun 2014 sampai tahun 2019, dalam TOP Brand Indeks (TBI) Sebesar 26,4% atau lebih besar di bandingkan perusahaan sejenis lainnya. Dalam hal ini tentunya JNE akan berusaha semaksimal mungkin untuk selalu menjaga dan mempertahankan kepercayaan dan

loyalitas konsumennya, sebab keunggulan kompetitif bisnis logistik terletak pada kemampuan memberikan pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh

suatu organisasi yang membutuhkan peranan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan kerja yang dijalankan yang diterapkan di lingkungan kerja oleh para karyawan PT. JNE Cabang kota Depok, baik itu yang berstatus karyawan tetap, kontrak maupun *freelance*, masih kurang maksimal, hal ini disebabkan banyak faktor yang menjadi pekerjaan rumah bagi manajemen untuk diperbaiki dan mencari solusi yang baik, agar proses kinerja para karyawan PT JNE Cabang Kota Depok berjalan dengan efektif dan efisien secara sistematis dan terintegrasi satu sama lainnya. Kurangnya sistem pengawasan dan pengontrolan yang diterapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan, banyak aspek ketidaksiplinan atau aturan perusahaan yang tidak berjalan dengan baik.

Kedisiplinan bagi tiap individu karyawan, sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Meskipun berbagai jenis motivasi dan disiplin kerja karyawan yang berupa pemberian penghargaan dan insentif dilakukan oleh PT. JNE cabang Kota Depok, tetapi fenomena yang terjadi, kinerja karyawan masih belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan konsumen, seperti paketnya tidak sampai ke tujuan, paket yang rusak akibat kelalaian karyawan, dan paket yang dikirim ke tujuan pengirim salah alamat, keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang, dll.

Selain fenomena di atas ada beberapa masalah yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal yaitu:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. JNE Cabang Kota-Depok.
2. Kurangnya penerapan tingkat kedisiplinan di lingkungan kerja PT. JNE Cabang Kota-Depok.
3. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. JNE Cabang Kota-Depok.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menghambat pertumbuhan perusahaan dan jika dibiarkan terus maka tidak menutup kemungkinan perusahaan bisa mengalami kebangkrutan. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Bedasarkan uraian perumusan masalah di atas, sehingga tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Depok.

### **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Motivasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2011:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2014:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut.

Menurut Simamora (2016:51) motivasi adalah sebuah fungsi daripengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap

situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

### **Hal yang Berpengaruh dalam motivasi**

Hasibuan (2016:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013:98) indikator motivasi terdiri sebagai berikut:

1. *Existence needs*  
Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, fringe benefits.
2. *Relatedness need*  
Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth need.*  
Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Teori ERG dalam Hasibuan (2016:220) menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan(*Existence Needs*)  
Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)  
Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*).  
Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)  
Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

### **Disiplin Kerja**

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Fathoni, 2006:130).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2014:208). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryo, 2002: 192)

Menurut Rivai (2011:444) disiplin kerja adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Sastrodiwiryo (2002:292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Rivai (2011:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidaksopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **Indikator Dalam Kedisiplinan**

Menurut Rivai dan Sagala (2011:547), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiridan dari perintah, antara lain :

1. Kehadiran.  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010:121).

Simamora (2016: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Bangun (2012 :231) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Menurut Neal (2004:19), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Tanjung, 2003: 203).

### Hal yang Berpengaruh dalam Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:33) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

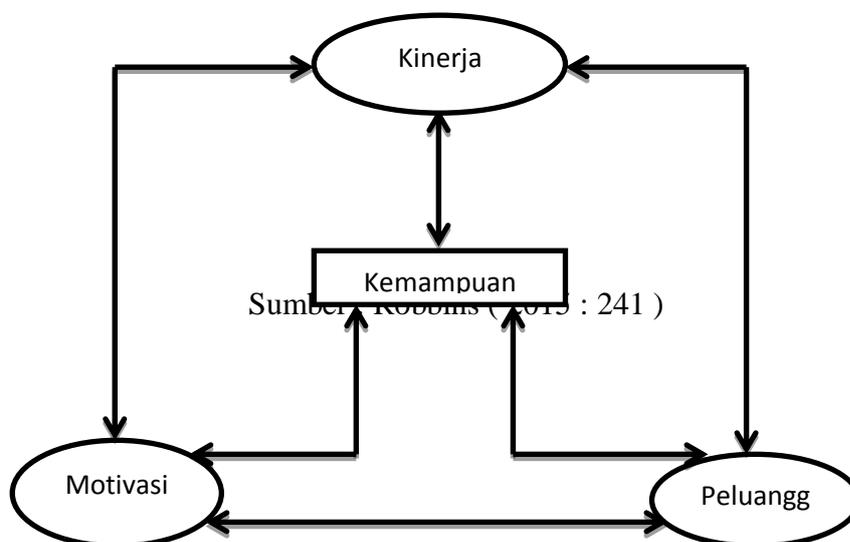
1. Kuantitas Hasil Kerja  
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Kerja  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan:

1. Kehadiran  
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
2. Kemampuan Kerjasama  
Kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Wexley dan Yukl (2012:97), mengidentifikasi indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Robbins (2015:241) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Berikut ini contoh dibawah ini adalah gambar dimensi kerja.

Gambar 2.3 Dimensi Kinerja



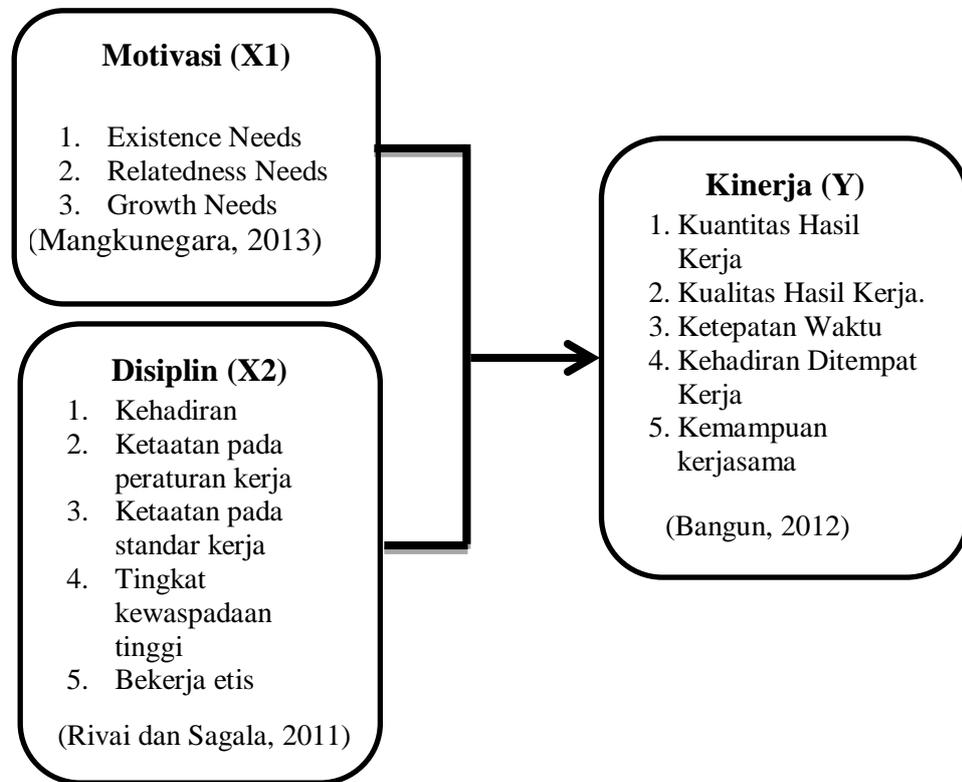
Sumber: Robbins (2015 : 241 )

Menurut Sinungan (2008:148), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja menjadi dorongan yang kuat dari dalam dan luar diri karyawan yang membentuk perilaku karyawan dalam kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

### **Kerangka Pemikiran**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang lebih optimal karena kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha mencapai tujuan setiap perusahaan mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan juga disiplin kerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka berikut ini:



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

**Keterangan :**

- I. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- II. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja

**Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016:96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. JNE Express Cabang Depok.
- H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNE Express Cabang Depok.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Sampel Penelitian

Sampel menurut Suharsimi Arikunto (2010:109) adalah sebagai berikut: “Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Tehnik pengambilan sample dengan *insidental sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan populasi yang bisa ditemui. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{649}{1 + 649 (0.1)^2}$$
$$n = \frac{649}{7,49} = 86,65$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin diatas diperoleh nilai sebesar 86,65 dibulatkan menjadi 87. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87orang.

### Desain Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen) yaitu:
  - a. Motivasi Kerja (X1)
  - b. Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen) yaitu:  
Kinerja (Y)

### Operasional Variabel

Operasional variable penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)  Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan	Kuantitas Hasil Kerja	1. Pencapaian volume kerja. 2. Pekerjaan yang telah diselesaikan	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>persyaratan- persyaratan pekerjaan.  (Bangun, 2012 :231)</p>	Kualitas Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan sesuai dengan SOP.</li> <li>2. Pekerjaan sesuai dengan target</li> </ol>	
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pekerjaan tanpa menunda-nunda.</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ol>	
	Kehadiran ditempat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu hadir di tempat kerja.</li> <li>2. Masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.</li> </ol>	
	Kemampuan Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.</li> <li>2. Terbuka dengan pendapat rekan kerja lainnya.</li> </ol>	
<p>Motivasi (X1)</p> <p>Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.  (Mangkunegara, 2013:93)</p>	<p><i>Existence Needs</i>  (Kebutuhan Keberadaan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga</li> <li>2. Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</li> <li>3. Kondisi ruangan kerja aman</li> <li>4. Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup aman dan memadai.</li> </ol>	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	<i>Relatedness Needs</i> (Kebutuhan Berhubungan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersosialisasi dengan sesama rekan kerja.</li> <li>2. Sering ikut terlibat di dalam kegiatan kebersamaan</li> </ol>	Ordinal
	<i>Growth Needs</i> (Kebutuhan Pertumbuhan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan memberikan penghargaan.</li> <li>2. Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja</li> <li>3. Kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.</li> <li>4. Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan.</li> </ol>	
<p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.</p>	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak pernah absen.</li> <li>2. Berkaitan dengan absensi atau kehadiran.</li> </ol>	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(Rivai, 2011:444)			
	Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu datang tepat waktu.</li> <li>2. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan</li> </ol>	
	Ketaatan pada standar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja sesuai dengan standar kerja.</li> <li>2. Selalu melaksanakan tanggung jawab</li> </ol>	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu waspada dalam melakukan setiap pekerjaan.</li> <li>2. Cenderung memilih pekerjaan</li> </ol>	
	Bekerja etis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu mentaati semua peraturan.</li> <li>2. Patuh terhadap perintah atasan</li> </ol>	Ordinal

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam

penelitian ini nilai kevaliditasan suatu data atau butir pertanyaan berdasarkan nilai ( $r$ ) *Product Moment*.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini menggunakan metode *One shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2016:41).

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Normalitas Harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P Plot Menyebarkan di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen) tidak terjadi multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika:

- Nilai *Tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *Scatter plot*. Apabila titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu. Seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi  $R^2$  dan model persamaan regresi linear ganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$
$$X_1 = \text{Motivasi}$$

- $X_2$  = Disiplin Kerja
- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $A$  = Konstanta
- $b_1$  = Koefesien Regresi Motivasi
- $b_2$  = Koefesien Regresi Disiplin kerja

Nilai koefesien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Nilai koefesien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ . Sedangkan nilai koefesien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh  $X_2$  Terhadap  $Y$ .

### **Analisa Regresi**

Model persamaan regresi linear ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut :

- $Y$  =  $a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
- $X_1$  = Motivasi
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $a$  = Konstanta
- $b_1$  = Koefesien Regresi Motivasi  $X_1$
- $b_2$  = Koefesien Regresi Disiplin kerja  $X_2$

### **Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model. Yaitu menganalisis kemampuan persamaan regresi linear ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- $H_0$  : = 0 : Model tidak baik/ Tidak layak
- $H_a$  :  $\neq$  0 : Model baik / layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig F) Terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0,005$ ) kriteria yang di gunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F  $< \alpha$ , Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak di gunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.
- Jika Sig F  $> \alpha$ , maka  $H_0$  Diterima dan  $H_a$  Ditolak, artinya model hasil penelitan tidak layak di gunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

Pengujian Hipotesis penelitian di lakukan dengan Uji t. Pengujian Hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama yang di ajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut :

$H_{01} : b_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh

$H_{a1} : b_1 \neq 0$  : Ada Pengaruh.

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap taraf Uji penelitian ( $\alpha = 0,005$ ) kriteria yang di gunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , Maka  $H_{01}$  Diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

## 2. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis yang kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut :

$H_{02} : b_2 = 0$  : Tidak ada pengaruh

$H_{a2} : b_2 \neq 0$  : Ada pengaruh

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap taraf Uji penelitian ( $\alpha = 0,005$ ) kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT. JNE Cabang Depok.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh r motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Cabang Depok.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para pegawai PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang menjadi responden, maka diperoleh data yang berhubungan dengan identitas responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Nominal</b>	<b>Persentase</b>
Jenis kelamin	Laki-laki	57	65.5
	Perempuan	30	34.5
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>
Usia	< 20 tahun	6	6.9
	20 - 25 tahun	27	31.0
	26 - 30 tahun	39	44.8
	> 30 tahun	15	17.2
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	SMU Sederajat	50	57.5
	D-III	26	29.9
	S1	11	12.6
	S2	0	0
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>
Besarnya Penghasilan	< 3 juta	0	0
	3-5 juta	78	89.7
	> 5 juta	9	10.3
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>
Lama Bekerja	< 1 tahun	6	6.9
	1 – 3 tahun	35	40.2
	> 3 tahun	46	52.9
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat karakteristik umum sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 57 orang (65.5%), usia antara 26 - 30 tahun yaitu sebanyak 39 orang (44.8%),

pendidikan terakhir SMU Sederajat yaitu sebanyak 50 orang (57.5%), besar penghasilan sebesar 3-5 juta yaitu sebanyak (89.7%) dan lama bekerja > 3 tahun yaitu sebanyak 46 orang (52.9%).

## 2. Uji Instrumen Variabel Penelitian

### a. Uji Validitas Data

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 20 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,444, untuk  $df = 20 - 2 = 18$ ;  $\alpha = 0,05$  maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

#### 1) Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT1	31,45	24,892	,807	,924
MOT2	31,50	24,895	,782	,925
MOT3	31,75	23,671	,760	,926
MOT4	31,55	23,103	,848	,921
MOT5	31,50	25,000	,762	,926
MOT6	31,80	24,063	,639	,933
MOT7	31,60	23,937	,806	,923
MOT8	31,45	24,997	,787	,925
MOT9	31,90	24,200	,585	,937
MOT10	31,85	24,555	,742	,926

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau ( $Corrected\ Item-Total\ Correlation > 0,444$ ) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 2) Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DIS1	34,65	21,713	,722	,884
DIS2	34,70	22,221	,582	,892
DIS3	35,05	22,471	,493	,897
DIS4	34,80	21,221	,613	,890
DIS5	34,55	21,103	,842	,877
DIS6	34,80	20,484	,601	,893
DIS7	34,55	20,682	,708	,883
DIS8	34,90	21,463	,611	,890
DIS9	34,80	22,274	,601	,891
DIS10	34,60	20,568	,768	,879

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Disiplin memiliki nilai r hitung > rtabel atau (*Corrected Item-Total Correlation* > 0,444) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**3) Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja karyawan dengan 10 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	33,25	23,566	,539	,898
KIN2	33,10	22,621	,674	,891
KIN3	32,75	20,829	,575	,900
KIN4	33,25	20,829	,660	,891
KIN5	33,35	20,029	,708	,888
KIN6	33,25	21,882	,752	,886
KIN7	33,25	21,250	,755	,885
KIN8	33,00	20,947	,725	,886
KIN9	33,35	22,555	,612	,894
KIN10	33,10	22,095	,657	,891

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > rtabel atau (*Corrected Item-Total Correlation* > 0,444) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada

variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**b. Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan tehnik *Cronbach Alpha*. Tes ini merupakan pengujian konsistensi jawaban terhadap semua item dalam kuesioner. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunally, dalam Ghozali, 2016).

Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

1) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

**Tabel 4.5**  
**Reliability Statistics (Motivasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

Sumber: Data diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,934 > 0.6) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.6**  
**Reliability Statistics (Disiplin Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10

Sumber: Data diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,934 > 0.6) maka variabel disiplin kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.7**  
**Reliability Statistics (Kinerja Karyawan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

Sumber: Data diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ( $0,934 > 0,6$ ) maka variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

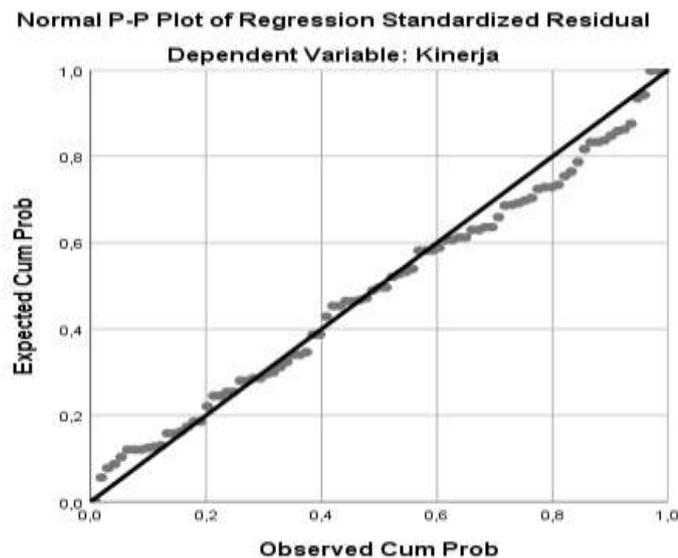
### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik Normal P-Plot.

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**



Pada grafik normal P-P Plot diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan adalah normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas yaitu suatu keadaan yang variabel bebas atau independen berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,726	1,377
	Disiplin	,726	1,377

a. Dependent Variable: Kinerja

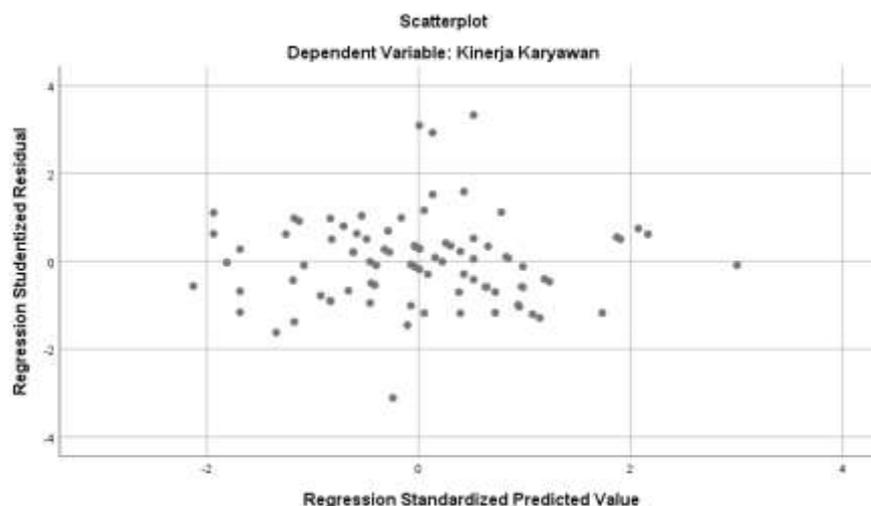
Sumber: Data primerdiolah, 2020

Hasil uji multikolinear diatas menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja sama-sama mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0.726 dan sama-sama mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.377. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinearitas karena nilai *tolerance* diatas 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10.

**c. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua. Dalam penelitian ini menguji pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.9**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,981	2,582		1,929	,057
	Motivasi	,366	,071	,387	5,155	,000
	Disiplin	,500	,070	,537	7,141	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2020)

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut.

$$Y = 4,981 + 0,366X_1 + 0,500X_2$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 4,981 ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplinkerja ( $X_2$ ) nilainya = 0, maka Kinerja karyawan nilainya sebesar 4,981.
- b) Koefisien regresi untuk Motivasi ( $X_1$ )  
 Nilai koefisien regresi sebesar 0,366 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.366. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif dan searah Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.
- c) Koefisien regresi untuk Disiplinkerja ( $X_2$ )  
 Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplinkerja sebesar 0,500 artinya jika Disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,500. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif dan searah Disiplinkerja terhadap Kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada hasil uji statistik t jika nilai *probability*  $t < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika nilai *probability*  $t > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,981	2,582		1,929	,057
	Motivasi	,366	,071	,387	5,155	,000
	Disiplin	,500	,070	,537	7,141	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2020)

### Hipotesis 1 :

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$H_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung > t tabel atau  $5,155 > 1,989$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

### Hipotesis 2 :

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh Disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$H_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh Disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung > t tabel atau  $7,141 > 1,989$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplinkerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

### b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739,494	2	369,747	79,897	,000 <sup>b</sup>
	Residual	388,736	84	4,628		
	Total	1128,230	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2020)

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y).

$H_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 79,897 > F tabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

**c. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan nilai *R-Square*.

**Tabel 4.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,655	,647	2,151

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2020)

Pada tabel model summary diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas R sebesar 0,810 (mendekati 1) hubungan antara Motivasi dan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan adalah kuat dan positif.

Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0.655 atau 65,5% artinya variabel independen yang digunakan dalam model yaitu Motivasi dan Disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan sebesar 65,5%. Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

**Pembahasan**

**1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,155 > 1.989$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang

secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil bisnis perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati (2008), Andiyanto (2011), Analisa (2011) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## 2) **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial didapatkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $7,141 > 1,989$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwanto (2007), Reza (2010), Prawatya (2012) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

## 3) **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) didapatkan nilai  $F$  hitung sebesar  $79,897 > F$  tabel sebesar  $3,11$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut dapat berdampak atau

menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang optimal dan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizon Pranata (2014), Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019), Hasanuddin Haruna (2019) dan Muhamad Ekhsan (2019), yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,5% dan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### **Saran**

1. Motivasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan PT. JNE Express Cabang Depok harus terus memberikan motivasi kepada karyawannya. Indikator motivasi yang memiliki nilai terendah yaitu Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Oleh karena itu atasan harus serius dan terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawannya agar kinerjanya makin maksimal.
2. Disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT. JNE Express Cabang Depok harus menanamkan disiplin kerja yang tinggi pada karyawannya. Indikator disiplin kerja yang memiliki nilai terendah yaitu karyawancenderung

memilih pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu atasan harus menekankan pada karyawannya untuk tidak memilih-milih pekerjaan yang dilakukan.

3. Untuk penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel independennya sehingga akan semakin banyak diketahui faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andiyanto. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/29481/>.
- Analisa, Lucky Wulan and Rahardjo, Mudji. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/26826/>.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andriani Tery.s. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR ( JNE) Palembang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen.
- Arini Yulianita 2016, “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Cipta Nusa Sidoarjo* “, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Study Manajemen.
- Cahyo Adi Nugroho. 2015. Pengaruh Gaya Kepimpinan Dana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Diterjemahkan Oleh: Paramita Rahayu). Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fuad Mas’ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giddens 2011, *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Ahli Bahasa: Dwi Kartini Jaya, Edisi Revisi dan Terbaru, Jakarta : Erlangga.
- Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Edisi dan Revisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Askara.

- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krisnawati. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada KUD Argopuro (serba usaha) Krucil Probolinggo. Diunduh dari <http://www.pekerjadata.com/2014/01/skripsi-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi-unit-desa-kud-argopuro-serba-usaha.html>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV Agung, Semarang.
- Neal Jr., James E. 2004. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.
- Permana Lucky Azi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Job Manajemen Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM. *Skripsi*. Universitas Unpas, Bandung, Fakultas Ekonomi.
- Pranata, Rizon and Sari, Anggri Puspita and Susetyo, Sugeng. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Skripsi*. Bengkulu Utara: Arga Makmur.
- Prawatya Dipta Adi, Susilo Toto Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik. *Skripsi*. Diunduh dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Reza, Regina Aditya and Dirgantara, I Made Bayu. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Diunduh dari <http://eprints.undip.ac.id/24466/>.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Janvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan d Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Sarwanto, Joko. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Diunduh dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/1593/>.
- Sastrodiwiryo, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerjemah Dewi Sartika. Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 1. Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas*. Cetakan Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Subagyo, Pangestu & Djarwanto. 2014. *Statistika Induktif*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung Hendri dan Ishak Arep. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. 2004. *Manajemen Jasa*. Penerbit Andi Edisi Kedua : Yogyakarta.
- Wexley & Yukl, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Rineka, Jakarta.

