



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat

Siti Maryam^{*1}, Pusporini Palupi Jamaludin², Paringsih³

^{1,2} Universitas Pamulang, Indonesia

³ Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi Penulis : dosen01399@unpam.ac.id*

Abstract. This study aims to determine the effect of Motivation and Work Discipline variables on Employee Performance at J&T Express Drop Center 08 Depok, West Java. The research method used in this study is descriptive with a quantitative approach. Data analysis used includes: Descriptive Statistical Test, Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, Autocorrelation, Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, t Test (Partial), F Test (Simultaneous), Correlation Coefficient (R) and Determination Coefficient (R²). The results of the study indicate partially that motivation has a significant effect on employee performance as seen from the t test, the t count value is obtained $> t$ table ($9.916 > 1.673$) and is significant $0.000 < 0.05$. Then for the work discipline variable, it has a significant effect on employee performance as seen from the t test, the t count value is obtained $> t$ table ($11.901 > 1.673$) and is significant $0.000 < 0.05$. Meanwhile, from the results of the F test (simultaneous), a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$) and an F count value of 107.562 was obtained, which means that F count is greater than F table ($107.562 > 3.17$) which means that the Motivation and Work Discipline variables have an effect on Employee Performance. From the results of the correlation coefficient test, an R value of 0.799 was obtained, which means that the Motivation and Work Discipline variables have a strong correlation level with Employee Performance. However, from the results of the determination coefficient test (R²), the adjusted R square value of 0.792 was obtained, which means that the influence of the Motivation and Work Discipline variables on Employee Performance in this study was 79.2% while the remaining 20.8% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan meliputi: Uji Statistik Deskriptif, Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Uji t diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($9,916 > 1,673$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian untuk variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Uji t diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($11,901 > 1,673$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan dari hasil uji F (simultan) didapat nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung sebesar $107,562$ yang berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel ($107,562 > 3,17$) yang berarti variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji koefisien korelasi didapat nilai R sebesar $0,799$ yang artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi dari hasil uji koefisien determinasi (R²), nilai adjusted R square sebesar didapat hasil sebesar $0,792$ yang berarti pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar $79,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $20,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini. Kemajuan teknologi

cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis (Sitinjak, 2018). Perusahaan yang ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan bersaing harus dapat memberikan produk atau jasa yang berkualitas dan pelayanan yang baik kepada para pelanggan, sehingga akan muncul kepuasan dalam benak pelanggan dan diharapkan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Kini perusahaan jasa ekspedisi di Indonesia semakin berkembang dengan bermacam-macam strategi untuk bersaing dalam meningkatkan jumlah pelanggan. Salah satu jasa pengiriman yang diminati adalah perusahaan PT. Global Jet Express (J&T Express). Kinerja merupakan

salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dan menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Berikut ini tabel tentang target omset pengiriman dan realisasi pengiriman di J&T Express Drop Center 08 Depok dari tahun 2021 sampai 2023 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan J&T Express Drop Center 08 Depok Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Omset Pengiriman			Presentase Pencapaian	Keterangan
	Target	Realisasi	Selisih		
2021	16.300.000.000	14.258.550.630	-2.041.449.370	87.5%	Tidak mencapai target
2022	20.200.000.000	18.537.830.115	-1.662.169.885	91.8%	Tidak mencapai target
2023	26.200.000.000	25.070.281.040	-1.129.718.960	95.7%	Tidak mencapai target

Sumber : Data primer diolah J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat, 2023

Berdasarkan data pada table diatas, pencapaian pada omset pengiriman tahun 2021 sebesar 14.258.550.630 dan hanya mencapai 87.5% dari target yang ditetapkan, penurunan omset dikarenakan bertambahnya tugas yang melebihi kapasitas sprinter (kurir), juga adanya wabah virus covid-19. Tahun 2022 pencapaian pada omset pengiriman mengalami kenaikan

menjadi 18.537.830.115 yang mampu mencapai sebesar 91.8%, penyebab turunnya omset dikarenakan banyaknya pesaing baru apalagi saat itu banyak ekspedisi baru yang memberikan promosi harga yang lebih rendah. Tahun 2023 pencapaian pada omset mengalami kenaikan kembali menjadi 25.070.281.040 yang mampu mencapai 95.7%. Penurunan omset dikarenakan sempat adanya penutupan salah satu platform digital (TikTok Shop) pada tahun 2023 yang menjadi target utama pengiriman barang karena salah satu pengiriman paling banyak yaitu dari platform TikTok dan Shopee.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:308) menyampaikan “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:308) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer pada penelitian ini, dengan menggunakan data pada obyek penelitian yaitu seperti metode observasi dan kuesioner.

a. Observasi

Menurut Sugiono (2018:141) “observasi merupakan proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan terhadap J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat sehingga penelitian lebih fokus kepada pokok permasalahan atau fenomena, data dan relevan.

b. Kuesioner (Angket)

Merupakan sejumlah pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden secara tertulis. Daftar pernyataan ditunjukkan terutama berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:199) berpendapat „kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila penulis tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang

bisa diharapkan dari responden”.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang harus diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka dan terstruktur. Wawancara terbuka adalah wawancara yang terbatas (tidak terikat). Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilaksanakan secara terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:308) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini.

3. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mampu untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan dalam Nurhayati (2018:133) “Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Agustin (2019:109) bahwa indikator disiplin kerja dijelaskan sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran pun menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tata Cara Kerja

Tata cara kerja merupakan aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi/perusahaan.

3. Ketaatan Pada Atasan

Ketaatan pada atasan merupakan mengiuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran Bekerja

Kesadaran bekerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Kinerja

Dalam istilahnya kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi (2020:1) "Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Mangkunegara dalam Maryati (2021;15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah karyawan tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Melngarah kelpada selbelrapa lama selorang karyawan belkelrja ataul selbelrapa banyak barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kulruln waktul telrtelntul.

3. Pelaksanaan Tugas

Melrulpakan seljaulh mana selorang karyawan mampul belrtahan dalam mellakukan pelkelrjaannya selcara akulrat dan tidak telrdapat kelsalahan pada saat melnjalankan pelkelrjaan yang dibelbankan kelpadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku diperusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS V.26, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal tersebut dapat dari nilai persamaan regresi nilai sederhana dimana $Y = 13,655 + 0,689 X1$ artinya nilai (α) atau konstanta sebesar 13,655 nilai ini menunjukkan bahwa saat Motivasi (X1) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 13,655.

Koefisien regresi (b) sebesar 0,689 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Motivasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,689. Koefisien korelasi sebesar 0,801 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel motivasi sebesar 0,641 atau 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung $9,916 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Kenny Astria (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis diperoleh thitung $5,407 > 2,002$ hal itu konsisten dengan nilai signifikan $< 0,005$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,514 + 0,801 X_2$ artinya nilai (α) atau konstanta sebesar 7,514 nilai ini menunjukkan bahwa saat Disiplin Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 7,514. Koefisien regresi (b) sebesar 0,801 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,801. Koefisien korelasi sebesar 0,849 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 0,720 atau 72,0% sedangkan sisanya 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung sebesar $11,901 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis diperoleh thitung sebesar 12,329 > ttabel 1,984 hal itu konsisten dengan nilai signifikan < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal tersebut dibuktikan dari nilai persamaan regresi linier $Y = 5,199 + 0,344 X_1 + 0,533 X_2$. Koefisien korelasi hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,894 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800– 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,799 atau 79,9% sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai Fhitung 107,562 > Ftabel 3,16 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima hal ini menandakan Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Kartika Dwi arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi dalam perubahan yang terjaditerhadap PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk sebesar 48,3% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil Hipotesis secara simultan menunjukkan nilai Fhitung 13,532 > Ftabel 3,32, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,1$

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Uji hipotesis bertujuan untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X terhadap variabel Y. Menurut Arifin (2017:17) uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dan membandingkan Thitung dengan ttabel. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan menggunakan rumus $df = n - k - 1$.

Dimana :

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas (x)

Maka :

$n = 57$

$k = 2$

Jadi $df = 57 - 2 - 1 = 54$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,674.

a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian koefisien variabel motivasi hipotesis:

$H_{01} : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar motivasi terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Adapun hasil pengolahan data pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat menggunakan SPSS v.26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.655	2.691		5.075	.000
	Motivasi	.689	.070	.801	9.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 9,916 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} $9,916 > t_{tabel}$ 1,674 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X₁) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhada Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian koefisien variabel disiplin kerja hipotesis:

$H_{02} : \beta_2 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Adapun hasil pengolaan data pengaruh Disiplin Kerja (X₂) pada J&TExpress Drop Center 08 Depok Jawa Barat menggunakan SPSS v.26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.514	2.757		2.726	.009
	Disiplin Kerja	.801	.067	.849	11.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai thitung sebesar 11,901 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai $t_{hitung} 11,901 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh signifikansi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan(Y).

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% atau 0,05 yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- 2) Jika $sig < 0,05$ maka H_a diterima. Jika $sig > 0,05$ maka H_a ditolak.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan dengan ketentuan $df = (n-k)$, maka Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \beta_3 = 0$; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$; Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.998	2	233.999	107.562	.000 ^b
	Residual	117.475	54	2.175		
	Total	585.474	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS v.26, 2024

Pada tabel 4.25 dapat dilihat F_{hitung} sebesar 107,562 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($107,562 > 3,16$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian hasil Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

5. KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat” adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,655 + 0,689 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,801 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,916 > 1,674$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,514 + 0,801 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,849 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 72,0% sedangkan

sisanya 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai thitung sebesar $11,901 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,199 + 0,344 X_1 + 0,533 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,894 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel motivasi sebesar 79,9% sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} 107,562 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Saran

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden dengan skor rata-rata terendah terkait motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terkait motivasi (X_1) dengan skor rata-rata terendah yaitu sebanyak 3,33 dari sub indikator Kondisi Kerja dengan pernyataan “ Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai”. Pada kuesioner tersebut dilihat banyak karyawan yang kurang setuju bahwa sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai. Seperti armada yang digunakan masih kurang memadai sehingga mengakibatkan kurangnya efisiensi dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan melengkapi atas kekurangan armada yang dimiliki perusahaan.
2. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terkait disiplin kerja (X_2) dengan skor rata-rata terendah yaitu 3,85 dari sub indikator Tingkat Kehadiran dengan pernyataan “ Saya selalu hadir tepat waktu “. Pada kuesioner tersebut dilihat banyak karyawan yang kurang setuju bahwa masih ada karyawan yang terlambat dalam masuk kerja dikarenakan bangun terlambat/kesiangan. Maka dari itu padahal ketegasan dari atasan sudah adanya teguran bagi yang melakukan keterlambatan, maka diperlukan training atau pelatihan khusus atau memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung untuk karyawan.
3. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terkait kinerja karyawan (Y) dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,51 dari sub indikator Pelaksanaan Tugas dengan

pernyataan “Saya mampu melakukan pekerjaan secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan”. Pada kuesioner tersebut dilihat banyak karyawan yang kurang setuju bahwa masih ada karyawan yang pada saat menjalankan tugas masih terdapat kesalahan seperti pengantaran paket yang tidak sesuai dengan alamat penerima. Maka dari itu karyawan harus lebih teliti dalam memvalidasi kembali atas alamat yang diberikan oleh konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinoto, P. (2019). “Pengaruh kegiatan awal pembelajaran, disiplin belajar dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(1).
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Malang: Ulisul Press.
- Ardiyanto, R., Jamaludin, P. P., & Paringsih, P. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat. *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(1), 1-7.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyulni, S. (2019). *Jurnal Ilmiah*, 2(1), Juni 2019. ISSN 2621-2374.
- Bachtiar, A. H. (2018). *Jurnal Direksi Bisnis*, 1(3). ISSN 2621-797X.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Buldi, E., & Azhar, L. (2021). *Bornelo Student Research*, 3(1), 962-970. ISSN 2721-5725.
- Delwi, H., & Idell, W. (2022). *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(1), 33-40. ISSN 2829-5277.
- Doni, M., & Ilin, P. (2022). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), Juli 2022. ISSN 2774-6429.
- Dulli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Dellepublish.
- Eldy, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi. (2021). *Analisis kinerja kelembagaan*. Bandung: Alfabeta.
- Faulzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fiansi, S. (2019). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli*. George, R., & Terry. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Terjemahan Afifuldin)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gremler, D., & Martell, J. (2018). *An introduction to business research methods*. England: Bookboon.
- Harun, S. (2018). *Kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi (Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bulmi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bulmi Aksara.

- Helfman, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jamaludin, P. P., Komala, L., & Paringsih, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Eds. *Manufacturing Indonesia Balaraja. JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 136-140.
- Jemmi Nurasia (2022), *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol.11, No.1, Hal.77-90. ISSN: 2685-9424
- Jemmi Nurasia (2022), *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol.11, No.1, Hal.77-90. ISSN: 2685-9424
- Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi (2021), *Jurnal Sains Manajemen* Vol.7, No.1, Hal.35-50. ISSN 2443-0064
- Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi (2021), *Jurnal Sains Manajemen* Vol.7, No.1, Hal.35-50. ISSN 2443-0064
- Kenny Astria, *Jurnal Mandiri* Vol 2, No 1 Juni 2018 (1-22) ISSN: 2580-4588 Universitas Pamulang
- Lia Eriska Br. Sitepu & Kamilah (2021), *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.5, No.3, Hal.8311-8318. ISSN: 2614-3097
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara, A Prabu. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan* , 113.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi (Edisi XIV)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu. ISSN 2337-8743 (Print), ISSN 2598-398x (Online)
- Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu. ISSN 2337-8743 (Print), ISSN 2598-398x (Online)
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen: Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Pendidikan Ekonomi Syariah (A. Saifudin (Ed.); Cet. 1)*. Magelang: StaiaPress.
- Risna Dewi & Arif Fadila (2022), *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol.7, No.1, Hal.380-385. ISSN 2541-6243
- Rivai, V., & dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Journal of Chemical Information and Modelling Management*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi (Edisi ke-14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seldarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seldarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar

Majul.

- Singodimedjo dalam Sultrino, P. D. H. E. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Jakarta: Kencana.
- Sitinjak, L. N. (2018). Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan), 60(2), 162–168.
- Sri Larasati. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Dellepublish.
- Stoner, J. A. F., & Wankel, C. (2018). Pengantar manajemen (Edisi ke-4, Jilid 5, dialihbahasakan oleh Siswanto). Jakarta: Erlangga.
- Sulgiyno, (2017). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulgiyno. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sultopo, S.Pd (Ed.); ke-2 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sulpomo, R., & Nulhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Sultrino, P. D. H. E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafruddin, R., & Darwis, K. (2021). Ekonomi agroindustri. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.