



Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustpost di Jakarta

Lia Asmalah¹, Pramono Yudho²

^{1,2}Universitas Pamulang

¹dosen01644@unpam.ac.id ²Mynamepraam@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 21 Agustus 2022

Disetujui 13 Oktober 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Disiplin kerja; Motivasi;

Kinerja karyawan;

Nimbustpost; Perusahaan

Keywords :

Work discipline;

Motivation; Employee

performance; Nimbustpost;

Company

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Nimbustpost. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan menguji hipotesis, populasi dalam penelitian adalah karyawan dari Nimbustpost yang berjumlah 182 karyawan selama tahun 2021 dan didapat jumlah sampel 65 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan taraf signifikansi 10%. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 30 pernyataan. Hasil penelitian yaitu Variabel Disiplin Kerja pada hasil uji t diperoleh hasil thitung 12,119 > ttabel 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,1 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel motivasi kerja pada hasil uji t diperoleh hasil nilai thitung 13,640 > ttabel 1,669 dan nilai signifikan 0,000 < 0,1 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada hasil uji f diperoleh hasil fhitung 101,180 > ftabel 4,00 dan hasil signifikansi 0,000 < 0,1 maka Ho ditolak dan Ha. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Nimbustpost.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance, to determine the effect of motivation on employee performance, to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at Nimbustpost. This type of research uses a quantitative associative approach by testing hypotheses, the population in this study is 182 employees from Nimbustpost during 2021 and obtained a sample of 65 respondents with a sampling technique with a significance level of 10%. Data were obtained by distributing questionnaires of 30 statements. The results of the study, namely the Work Discipline Variable on the t test results obtained tcount 12.119 > ttable 1.669 and a significance value of 0.000 < 0.1 then Ho was rejected and Ha was accepted. The variable of work motivation on the results of the t test obtained the results of the tcount value of 13.640 > ttable 1.669 and a significant value of 0.000 < 0.1 then Ho was rejected and Ha was accepted. Work Discipline and Work Motivation Variables on the f test results obtained fcount 101.180 > ftable 4.00 and a significance result of 0.000 < 0.1 then Ho is rejected and Ha. From the results of the analysis concluded that work discipline and motivation partially and simultaneously have a significant influence on employee performance at Nimbustpost.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Faktor kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia baik instansi swasta maupun pemerintah perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja karyawannya. Menurut Wibowo (2016) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Indikator Kinerja menurut Sedarmayanti (2013) dimana terdapat Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran dan Kerjasama. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapai tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Indikator menurut M. Hasibuan (2016) maka Indikator dalam Disiplin Kerja yaitu Tujuan Kemampuan, Teladan pemimpin, Ketegasan, Keadilan dan Sanksi Hukuman. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan .

Kedisiplinan bukan masalah utama, karena ada juga masalah terkait untuk kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dimana motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Citraningtyas, 2020). Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator Motivasi yang di gunakan dalam penelitian menggunakan teori dari Hasibuan (2016) yaitu dimana indikatornya adalah Insentif, komunikasi, penghargaan, pembinaan, dan pelatihan. Adapun menurut Zainal et al.(2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu memiliki kualitas yang baik dalam bekerja, karena yang akan membantu untuk mencapai tujuan organisasi (Soetrisno, 2016). Kualitas kerja karyawan setiap bulan menurun dikarenakan pengaruh dari kurangnya motivasi, sebagai seorang pelaku usaha, salah satu poin penting yang tak boleh luput dari perhatian kita adalah menjaga motivasi kerja para karyawan. Poin ini terbilang sangat penting, mengingat baik buruknya kinerja karyawan akan berimbas pada perusahaan yang dijalankan, ketika motivasi kerja karyawan menurun, bisa dipastikan bila roda perusahaan juga tidak bias berjalan dengan seimbang. Begitu juga sebaliknya, bila motivasi kerja karyawan bias terjaga dengan baik, maka perkembangan perusahaan akan bisa berjalan dengan lancar. Gambaran data dari absensi karyawan NimbusPost Tahun 2021 ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Absensi Karyawan NimbusPost Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alfa	Izin	tal Tidak Hadir
1	Januari	182	32	11	21	64
2	Februari	182	28	16	26	70
3	Maret	182	34	11	16	61
4	April	182	30	18	20	68
5	Mei	182	25	10	31	66
6	Juni	182	29	12	32	73
7	Juli	182	22	10	19	51
8	Agustus	182	14	18	23	55
9	September	182	27	11	21	59
10	Oktober	182	20	19	23	62
11	November	182	18	10	20	48
12	Desember	182	22	17	36	75
	Jumlah		301	163	288	752

Sumber: NimbusPost. Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat tingkat absensi karyawan NimbusPost belum baik, selain itu masih banyak karyawan yang tidak hadir. Jumlah dari ketidakhadiran karyawan ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari karyawan, dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang tidak hadirnya banyak sekali. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Tabel 2 Motivasi Pada Gaji Tingkat Staff Divisi NimbusPost Tahun 2021

No	Jabatan	2019		2020		2021	
		Gaji	UMR	Gaji	UMR	Gaji	UMR
1	Technical Division	3,463,405	3,730,000	3,883,670	4,083,670	4,017,206	4,217,206
2	Production Division	3,463,405	3,730,000	3,883,670	4,083,670	4,017,206	4,217,206
3	Marketing Division	3,463,405	3,730,000	3,883,670	4,083,670	4,017,206	4,217,206
4	Human Resource Divison	3,463,405	3,730,000	3,883,670	4,083,670	4,017,206	4,217,206
5	Finance Divison	3,463,405	3,730,000	3,883,670	4,083,670	4,017,206	4,217,206

Sumber: NimbusPost. Tahun 2022

Berdasarkan data tabel 2 hasil pengukuran kompensasi karyawan yang belum merata berdasarkan jabatan dan tidak sesuai dengan upah minimum yang diterima karyawan. Namun kompensasi itu sendiri ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi turun karena tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai, kualitas kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Beberapa hasil penelitian yang mendukung akan memperkuat untuk penelitian ini. Hasil penelitian Asmalah & Noviyanti (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. Adapun dari hasil penelitian J. S. Hasibuan & Silyya (2019) menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasimemiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Salah satu gejala permasalahan yang muncul di perusahaan terkait dengan kinerja karyawan adalah terhambatnya sebagian karyawan terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinannya, sedangkan pekerjaan lainnya tertunda. Selain itu, masih ada pegawai yang tidak masuk kantor pada jam kerja, masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, dan masih ada pegawai yang kurang disiplin bekerja pada jam kerja. Karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk kepentingan sendiri. Selama jam kerja dan tidak biasanya di kantor. Karyawan berada di kantin perusahaan atau melakukan non-kantor. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada NimbusPost Di Jakarta”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa “Metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dariskala likert (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian pada NimbusPost yang beralamat di Jl. Letjen S. Parman Kav.22-24 RT001 RW004 Kel. Palmerah, Kec. Palmerah, Jakarta Barat, 11480. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan NimbusPost sebanyak 182 karyawan. Sampel yang di

gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini karena populasi terbilang sangat banyak dan dapat diketahui jumlahnya, maka penggunaan rumus Slovin dimaksudkan untuk memperkecil jumlah pengambilan sampel agar teknis penelitian menjadi lancar dan efisien. Perhitungan pengangambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus

Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 182

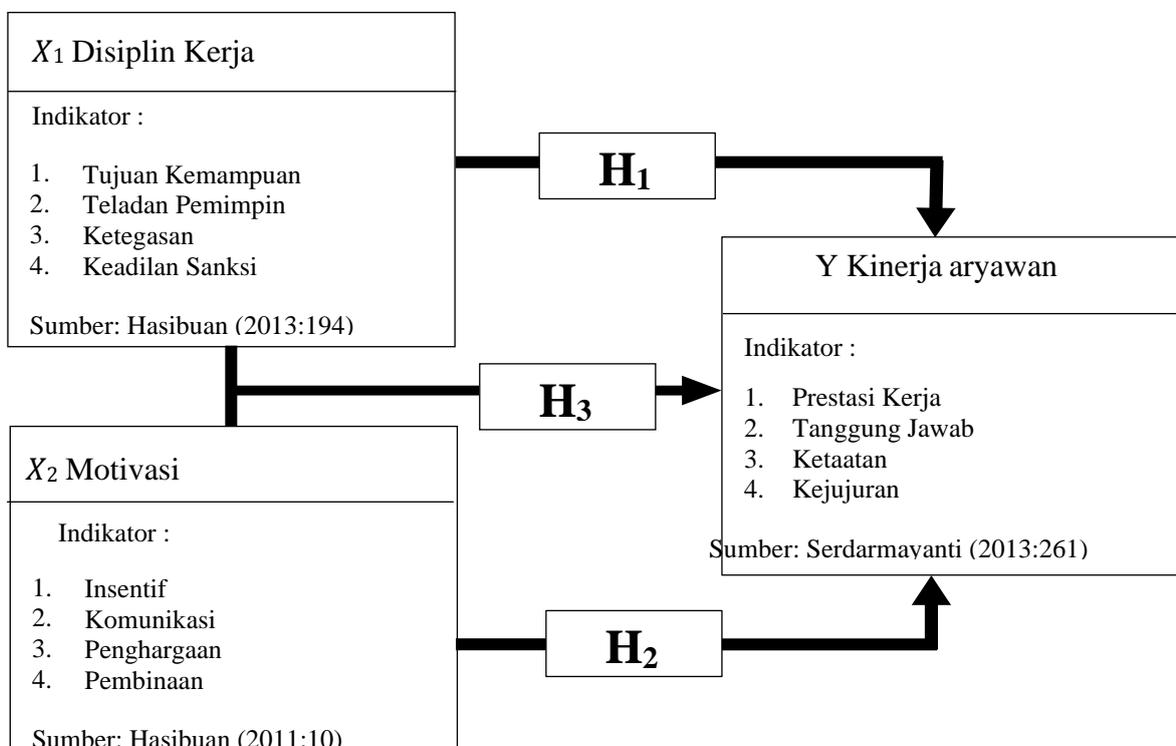
e = batas toleransi kesalahan (error tolerance) sebesar 10% = 0,10

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung berupa sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{182}{(1 + 182 \cdot 0,10^2)} \quad (2)$$

$$n = 64,54$$

Hasil dari rumus slovin tersebut sebesar 64,54 responden dibulatkan menjadi 65 responden sebagai sampel penelitian. Jadi, sampel (n) dari populasi 65 konsumen dengan tingkat kesalahan 10% adalah 65 responden. Teknik analisis data yang sudah di ambil dari studi kepustakaan, observasi, sebar kuisoner, dokumentasi dan juga wawancara kemudian data dari hasil sebar kuisoner di transformasikan kedalam skala likert serta di hitung dengan angka dengan menlalui serangkaian uji statistik yaitu Uji Instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas kemudian di lanjutkan dengan dan di lanjutkan dengan analisis Kuantitatif yaitu Analisis Regresi Berganda serta untuk menjawab kerangka berpikir yang sudah tercurah maka dilakukan uji Hipotesis.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis dari kerangka berikir pada gambar 1
 H1= Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan NimbusPost Di Jakarta
 H2= Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan NimbusPost Di Jakarta
 H3= Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan NimbusPost Di Jakarta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Keputusan
Disiplin Kerja	10	Valid
Motivasi	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 1 dengan hasil tabel 3 dapat diketahui bahwa, hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2058 maka seluruh butir instrument variabel disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan yang masing masing ada 10 pernyataan dinyatakan valid.id.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X_1)	0.940	Sangat Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0.965	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.964	Sangat Reliabel

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5 Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.262	2.477		.509	.612
1 DISIPLIN KERJA	.279	.126	.310	2.208	.031
MOTIVASI	.486	.117	.585	4.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,262 + 0,279X_1 + 0,486X_2 \quad (3)$$

Konstanta sebesar 1,262 artinya jika variabel disiplin kerja dan motivasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 1,262. Nilai regresi 0,279 X_1 (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi dalam keadaan tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279 satuan. Nilai regresi 0,486 X_2 (positif) artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,486 satuan.

Tabel 6 Uji-t Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.871	2.776		.674	.503
1 DISIPLIN KERJA	.753	.062	.837	12.119	.000

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung 12,119 > ttabel 1,669 dengan signifikan 0,000 < 0,1 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost di Jakarta.

Tabel 7 Uji-t Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.348	2.360		1.419	.161
MOTIVASI	.718	.053	.864	13.640	.000

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung 13,640 > ttabel 1,669 dengan signifikan 0,000 < 0,1 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost di Jakarta

Tabel 8 Uji-f Parsial Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	958.253	2	479.126	101.180	.000 ^b
<i>1 Residual</i>	293.593	62	4.735		
<i>Total</i>	1251.846	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai fhitung 101,180 > ftabel 4,00 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,1 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost di Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan NimbusPost Di Jakarta

Nilai regresi 0,279X1 (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi dalam keadaan tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279 satuan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung 12,119 > ttabel 1,669 dengan signifikan 0,000 < 0,1 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost di Jakarta. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang mendukung dari hasil penelitian Liyas & Primadi (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik. Ada juga hasil penelitian yang sejalan juga dari penelitian Syafrina (2017) yang menunjukkan adanya

pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Namun, ada penelitian yang bertolak belakang oleh Setiawan (2013) menunjukkan bahwa disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan NimbusPost Di Jakarta

Nilai regresi 0,486X2 (positif) artinya apabila variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,486 satuan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung 13,640 > t tabel 1,669 dengan signifikan 0,000 < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost di Jakarta. Dengan demikian ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan NimbusPost di Jakarta. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti et al. (2022) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Penempatan Divisi Cleaning Service ISS Indonesia di PT. Jakarta Land, Jakarta Selatan. Ada juga penelitian yang hasilnya sejalan dari Setiawan (2013) yang memperoleh hasil untuk motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial.

Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan NimbusPost Di Jakarta

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan hasil pengujian konstanta sebesar 1,262 artinya jika variabel disiplin kerja dan motivasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 1,262 Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung 101,180 > t tabel 4,00 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,1 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NimbusPost Di Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2013) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji t . Besarnya pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun penelitian lain yang sejalan yang dilakukan oleh Juliyanti & Onsardi (2021) menunjukkan hasil Disiplin Kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Bengkulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost. Adapun secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada NimbusPost. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan jika salah satu variabel disiplin kerja dan motivasi meningkat, maka kinerja karyawan NimbusPost juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmalah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54–65.
- Citraningtyas, W. (2020). Kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 129–133.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Noviyanti, I., Fitria, J. R., & Asmalah, L. (2022). The effect of leadership and work motivation on employee performance in PT ISS Indonesia cleaning service division South Jakarta. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 468–476.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 25040.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (kelima). Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.