



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS DI KABUPATEN BUNGO

Nurhasanah, Silvia Jesika, Deni Handani, Widya Pratiwi, Syah Amin Albadry

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Administrasi,

Institut Administrasi Dan Kesehatan Setih Setio Muara Bungo

Abstrak

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik – baiknya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express kabupaten bungo secara parsial dan simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan J&T Kabupaten Bungo yang kemudian diproses menjadi sampel dengan teknik total sampling yang berjumlah 34 orang, dimana sampel diambil berdasarkan teknik secara total atau keseluruhan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Muara Bungo, hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.454 > 2.036)$ dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$ dan motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3.142 > 2.036)$ dengan tingkat signifikansi $0.004 < 0.05$ serta secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(3.541 > 3.29)$ dengan signifikansi $0,04 < 0.05$.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memegang peran penting dan modal utama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja dengan maksimal serta mempunyai kualitas yang tinggi, karena sangat berpengaruh dan mendukung produktivitas pada perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam suatu persaingan yang kompetitif di era globalisasi saat ini.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai suatu tujuan yang telah diterapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Berbagai hal dapat menimbulkan berbagai masalah pada pencapaian kinerja, begitupula dengan pencapaian kinerja di J&T Express Kabupaten Bungo. Disiplin kerja yang masih kurang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Fakta kedisiplinan J&T Express di Kabupaten Bungo masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya tidak masuk kerja tanpa keterangan yang dapat menyebabkan berkurangnya kualitas kerja karyawan di J&T Express di Kabupaten Bungo.

Menurut David Mc Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013), seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila didalam dirinya memiliki: (1)

physiological – *need* (kebutuhan fisiologis, (2) *safety-need* (kebutuhan rasa aman), (3) *social need* (kebutuhan sosial), (4) *Esteem need* (Kebutuhan penghargaan), (5) *self-actualization need* (kebutuhan aktualisasikan diri),

Dari obesrvasi awal yang dilakukan kepada para karyawan, motivasi yang diberikan perusahaan J&T express di Kabupaten Bungo kepada karyawannya masih belum optimal. Sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan J&T Express di Kabupaten Bungo. Mengacu pada uraian tersebut maka peneliti mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada J&T Express Kabupaten Bungo).**

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Tarigan and Aria Aji Priyanto 2021) disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial berlaku.

Singodmedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Terry

(dalam Tohardi), disiplin merupakan alat penggerak karyawan.(Sutrisno 2019)

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut : (dalam (Tarigan and Aria Aji Priyanto 2021))

1) Sikap

Sikap adalah mental dan perilaku karyawan, yang berasal dari kesadaran atau kemauan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran yang berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Norma adalah peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Motivasi Karyawan

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2019). Motivasi merupakan peran penting untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan maupun peran penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan maupun organisasi (Hamali 2016).

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari:

a. Kebutuhan

Fisiologis(*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safetyneed*)

Apabila kebutuhan fisiologis *relative* sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan

dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

- d. Kebutuhan penghargaan(*Esteem-need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualizationneed*)
Aktualisasi diri yaitu hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (priansa 2018). Menurut Setiawan dan Kartika (2014) kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya yang dimiliki (Tarigan and Aria Aji Priyanto 2021).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan dan kartika dewi (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: dalam (Tarigan and Aria Aji Priyanto 2021)

- a) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah tingkat penelitian dengan cara menguraikan permasalahan, yaitu penelitian asosiatif atau hubungan, penelitian ini bertujuan untuk melihat tentang keterkaitan antara beberapa variabel. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (Maman 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express di Kabupaten Bungo yang berjumlah 34 karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat jumlah sampel karyawan J&T Express Kabupaten Bungo di Kecamatan Pasar Muara Bungo, Rimbo Tengah dan

Bungo dani dengan Jumlah Karyawan keseluruhan 34 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi dan kuisioner.

kebenaran suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat diukur dengan tepat apa yang hendak diukur. Besarnya nilai r dapat dihitung dengan tingkat signifikan *cronbach alpha* (α) sebesar 0.05 atau 5%.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X.1	0.405	0.338	Valid
	X.2	0.779	0.338	Valid
	X.3	0.506	0.338	Valid
	X.4	0.439	0.338	Valid
	X.5	0.779	0.338	Valid
	X.5	0.671	0.338	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X.1	0.449	0.338	Valid
	X.2	0.526	0.338	Valid
	X.3	0.753	0.338	Valid
	X.4	0.359	0.338	Valid
	X.5	0.526	0.338	Valid
	X.6	0.434	0.338	Valid
	X.7	0.375	0.338	Valid
	X.8	0.449	0.338	Valid
	X.9	0.526	0.338	Valid
	X.10	0.753	0.338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.379	0.338	Valid
	Y.2	0.717	0.338	Valid
	Y.3	0.338	0.338	Valid
	Y.4	0.499	0.338	Valid
	Y.5	0.643	0.338	Valid
	Y.6	0.710	0.338	Valid
	Y.7	0.476	0.338	Valid
	Y.8	0.542	0.338	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas yaitu pengujian validitas mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Keputusan kinerja karyawan dengan 24

item pernyataan, maka setelah dilakukan pengujian validitas terhadap tiga variabel tersebut ditemukan nilai r hitung > r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0.338, maka dapat diambil kesimpulan

bahwa seluruh item pernyataannya dinyatakan valid.

Sumber : Data Diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0.617	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.680	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.654	0.6	Reliabel

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dinyatakan reliabel. Dimana nilai variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.617, motivasi kerja sebesar 0.680, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.654. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,73320341
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,036
	Negative	,037
Test Statistic		,027
Asymp. Sig. (2-tailed)		,340 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *kolmogorov smirnov* adalah sebesar 0.047 dengan signifikansi $0.340 > 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Disiplin kerja	.487	2.195
Motivasi kerja	.487	2.195

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

4. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

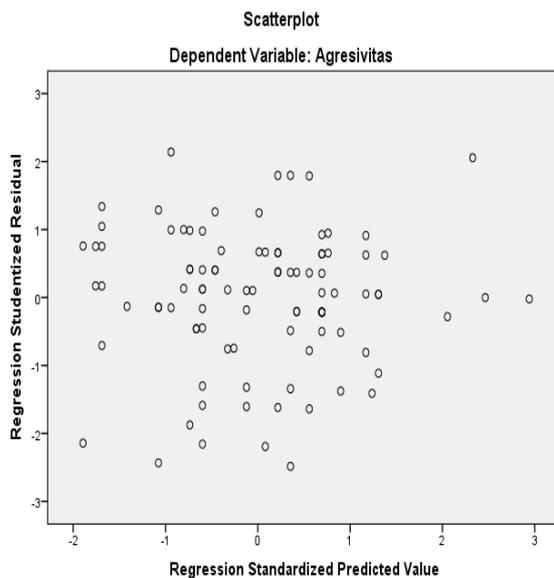
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *VIF* pada masing-masing variabel yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah sebesar 2.195. Dengan demikian nilai *VIF* dari kedua variabel tersebut < 10 atau tidak ada variabel independen yang memiliki *VIF* di atas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi yang digunakan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, ditemukan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam gambar di bawah ini :

Hasil Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa titik - titik tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan pengaruh variabel independen.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,543	4,620		3,453	,000
Disiplin kerja	,038	,215	,033	2,454	,002
Motivasi kerja	,047	,318	,034	3,142	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17,543 + 0,038 X_1 + 0,047 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0,05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 17,543, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti disiplin kerja dan motivasi kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 adalah sebesar 0,038 yang berarti jika X1 berubah satu satuan, maka

variabel Y akan berubah sebesar 0,038 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel X2 adalah sebesar 0,047 yang berarti jika X2 berubah satu satuan, maka

variabel Y akan berubah sebesar 0,047 satuan.

7. Uji t (Uji signifikan secara parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,543	4,620		3,453	,000
Disiplin kerja	,038	,215	,033	2,454	,002
Motivasi kerja	,047	,318	,034	3,142	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai $\alpha = 0.05$ dengan menggunakan pengujian dua sisi, maka nilai α harus dibagi dua yaitu $(\alpha/2)$ atau $0.05/2 = 0.025$. Dengan ketentuan nilai t_{tabel} menjadi sebesar 0.025 dan *degree of freedom/df* = $n - 2$ atau $df = 34 - 2 = 32$ maka ditemukan nilai pada t_{tabel} sebesar 2.036

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.454 > 2.036)$ dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1

diterima atau variabel disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.Sedangkan variabel motivasi kerjamemiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3.142 > 2.036)$ dengan tingkat signifikansi $0.004 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 2 diterima atau variabel motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji f (Uji signifikan secara simultan)

Hasil Uji f (Uji Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,630	2	,645	3,541	,004 ^b
Residual	1132,437	34	11,492		
Total	1133,699	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai $\alpha = 0.05$ dan df pembilang atau $df1 = k - 1$, dimana (k) adalah jumlah seluruh variabel dan df penyebut atau $df2 = n - k$ sehingga dapat diketahui $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k = 34 - 2 = 32$, maka ditemukan nilai f_{tabel} pada distribusi tabel f sebesar 3.29.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(3.541 > 3.29)$ dengan signifikansi $0,04 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang artinya variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja(X_2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

9. Uji R²(Koefisien Determinasi)

**Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,041 ^a	,212	,330	4,74462

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Dioalah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* ialah sebesar 0.212 hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerjasecara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 21.2%, sementara sisanya sebesar 79.8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin kerja(X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.454 > 2.036$) dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima atau variabel Disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma dan ArofahSonia Ismi Khaq, Siti Asiyah, Alfian Budi Primanto dan Vera Eka Santi, Sri Widodo dan Sri Haryanti Lubis, serta HeryenzusErwin Permanayang menyatakan bahwa Disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa variabelMotivasi kerja(X_2)memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.142 > 2.036$) dengan tingkat

signifikansi $0.004 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 2 diterima atau variabel Motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma dan ArofahSonia Ismi Khaq, Siti Asiyah, Alfian Budi Primanto dan Vera Eka Santi, Sri Widodo dan Sri Haryanti Lubis, serta HeryenzusErwin Permanayang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa variabelDisiplin kerja(X_1) dan Motivasi kerja(X_2)memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($3.541 > 3.29$) dengan signifikansi $0,04 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang artinya variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja(X_2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma dan ArofahSonia Ismi Khaq, Siti Asiyah, Alfian Budi Primanto dan Vera Eka Santi, Sri Widodo dan Sri Haryanti Lubis, serta HeryenzusErwin Permanayang menyatakan bahwa

Disiplin terjadinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H_1) secara parsial atau sendiri-sendiri menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan J&T Muara Bungo.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) secara parsial atau sendiri-sendiri menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan J&T Muara Bungo.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan J&T Muara Bungo.

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.” *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)* 20(1):1-10. doi: 10.22225/we.20.1.2890.1-10.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jakarta: PrenadaMedia Group.

Priansa, Doni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. edited by A. Garnida. Bandung: Alfabeta.

Setiawan, F. Kartika Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah. *Jurnal Manajemen*. 3(5)

Maman, Abdurahman. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Peneliti*. Bandung: Pustaka Setia.

Barima, Hima, Anastasia Arofah, and Endah Lestari. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 1:48-55.

DAFTAR PUSTAKA

Hamali, Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Mangkunegara, Anwar. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.” P. 172 in, edited by S. sandiasih. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tarigan, Bersihanta, and Aria Aji Priyanto. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin