

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir

**Sri Haryanti Lubis<sup>1</sup>, Heryenzus<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam*

<sup>2</sup>*Dosen Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam*

*email: pb150910454@upbatam.ac.id*

## **Abstract**

*Human Resource Management (HRM) has an obligation to build conducive behavior for employees. In addition, HRM also has a duty to create the best performance for companies and employees. Employee performance is not only the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him but includes the process of how the work takes place to achieve work results. Employee performance is said to be important because it can be used to find out and assess the extent to which employees can carry out tasks and jobs that have been given by the company. One of the things that affects employee performance is work discipline and work motivation. Therefore, a study was conducted on the performance of employees of PT Tiki Lintas Nugraha Eka Kurir Batam employees who were influenced by work discipline and work motivation. This study uses research designs arranged in order to produce a systematic picture of scientific information sourced from the subject or object of research. This descriptive research will focus on the systematic explanation of the facts that have been obtained during the research carried out. After the data is processed through the method of data analysis, this thesis report has shown these two variables have a significant effect on employee performance, which means that employee performance is affected by work discipline and work motivation, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Employee Performance; Work Discipline; Work Motivation**

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah pemegang peran paling penting dan modal utama untuk mencapainya intensi perusahaan. Karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sebaik mungkin. Adapun juga persaingan yang dihadapi pada dunia ini. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan harus punya kualitas yang tinggi karena sangat berpengaruh dan mendukungnya produktifitas pada perusahaan supaya perusahaan dapat bertahan dalam suatu persaingan yang ketat pada era perusahaan.

Kedisiplinan terlihat pada karyawan melakukan kerjaan tanggung jawab pada ketentuan suatu aturan yang telah di terapkan pada perusahaan atau suatu organisasi. Dalam jurnal (Tindow & Sendow 2014:1595) bahwa disiplinm kerja di artikan dimana suatu sikap, pada perilaku, dan pelaksanaan sesuai pada peraturan perusahaan ataupun organisasi dalam hal tertulis dan tidak tertulis. Oleh karena itu, pada perusahaan atau organisasi pada mengupayakan point-point aturan yang dipatuhi atau disepakati oleh sebagian besar karyawan, sehingga disiplin dapat ditegakkan dan dapat dijalankan. Kedisiplinan suatu perusahaan maupun organisasi pasti akan menjadi lingkungan kerja yang baik sehat dan seimbang karena pada karyawan melakukan tugasnya maupun tanggung jawabnya sesuai pada aturan yang sudah di terapkan itu berlaku. Pada karyawan yang disiplin pasti bekerja secara efektif dan efisien untuk ketidak terjadinya pemborosan pada waktu dan energy. Karena itu perusahaan yang yang punya disiplin yang tinggi pasti lebih gampang mencapai tujuan yang disebabkan suatu sistem maupun aturan yang di terapkan pada perusahaan dijalankan dengan baik oleh karyawan.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan jasa pengiriman barang yang berjalan dibidang jasa via kurir express serta pengadaan. JNE didirikan pertama kali pada tahun 1990 dengan H. Soeprapto Suparno serta Johari Zein di tanggal 26 November 1990. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir memiliki nama resmi yaitu Tiki JNE, namun lebih dikenal oleh sebutan JNE. Nama tersebut di dapat dari bahasa sangsekerta yang berarti “Jalur Nugraha Ekakurir”. JNE sebagai

galat satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik pada Indonesia harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, sehingga mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut, perusahaan ini membutuhkan SDM yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan staff administrasi terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat, tidak hadir, dan absensi karyawan bahwa karyawan yang tidak masuk kerja persentasenya tidak stabil, bila dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 6 bulan pada tahun 2018-2019. Ketidakhadiran karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas terbengkalai. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran, serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan efektifitas kerja.

## KAJIAN TEORI

### *Disiplin Kerja*

Menurut Hamali (2018:214), disiplin merupakan hal yang kuat dan perkembangan pada karyawan, mengakibatkan seorang karyawan bisa menepatkan dirinya menggunakan dalam keputusan aturan di pekerjaan dan perilaku. Arti sempit disiplin pada umumnya dikaitkan pada hukum. Seorang karyawan sebenarnya hanya sebagian persoalan disiplin dan tindakan yang dilakukan perusahaan bisnis atau usah secara bernilai mengalami kegagalan.

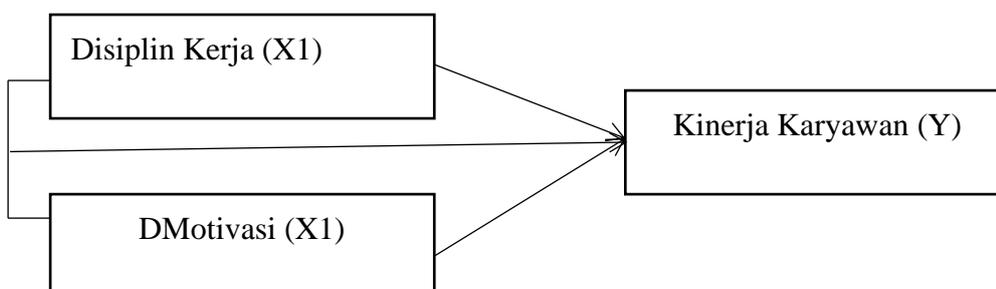
### *Motivasi*

Seorang karyawan yang bekerja umumnya memiliki motivasi yang beragam. Sebagai seorang pimpinan pada perusahaan selayaknya harus mampu memahami dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Tujuannya tidak lain agar karyawan bekerja dengan motivasi yang baik (A. F. Nasib, 2020). Motivasi adalah diantaranya peran penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan maupun organisasi. Motivasi menjadikan karyawan agar terus bersemangat kerja meskipun dihadapkan pada masalah sulit. Dalam jurnal (Rahmayanti, 2014: 216) yang di maksud motivasi merupakan suatu dorongan untuk membangkitkan kerja seseorang maupun karyawan supaya mereka ingin saling bekerja sama, bekerja efektif dan efisien adanya terinteraksi adanya segala daya dan upaya agar mencapai kepuasan tujuan tertentu.

### *Kinerja Karyawan*

Pengertian kinerja ialah berupa konsep atau singkatan berdasarkan ilmu gerak pada energy kerja yang bahasa inggrisnya adalah *performance*. Arti *performance* itu sendiri bisa diartikan dalam bahasa Indonesia yang dikenal kinerja. Berdasarkan Hamali (2018:98), ialah hasil karyawan pada indikator dalam kerjaan pada bidang dan waktu tertentu.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

### *Jenis Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif merupakan desain observasi yang berdasarkan dengan filsafat positivisme, dipakai buat meneliti pada populasi atau contoh tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk maksud mengetes teori (hipotesis) yang sudah mantap. Desain pengambilan data yang dipakai pada observasi ini ialah kuesioner berupa persoalan tercatat yang disebarakan kepada 109 responden yaitu karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Kota Batam. Untuk pengolahan data memakai analisis regresi berganda dan nantinya akan di uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial, simultan & determinasi.

### *Lokasi Penelitian*

Observasi ini dilaksanakan dengan karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Kota Batam yang berlokasi di Kompleks. Ruko Tiban Center Block A nomor. 11-12, Sekupang Batam.

## HASIL PENELITIAN

Pada hasil peneitian yang sudah dioalah dengan mprogram software SPSS (*Statistic Packagen fork the Socialb Sciences and service*) pada versi 24.

### *Hasil Uji Validitas*

Uji coba kecocokan ialah pengujian cocok atau tidaknya data berdasarkan observasi yang memakai *relationship item minute* pada *item total statistic* di antara variabel bersama itemnya. Uji kecocokan pada observasi ini memakai contoh sebanyak 109. Hasil uji kecocokan merupakan pengujian cocok atau tidaknya data dari observasi yang memakai *relationship item minute* pada *item total statistic* mendekati variabel pada itemnya. Uji kecocokan pada observasi ini memakai sampel sebanyak 109 responden. Sehingga nilai r tabel untuk  $n = (N-2) = (109-2)$  yaitu 0,1882

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

2	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub>	0,633	0,1882	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,574	0,1882	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,632	0,1882	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,498	0,1882	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0,749	0,1882	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0,510	0,1882	Valid
7	X <sub>1.7</sub>	0,591	0,1882	Valid
8	X <sub>1.8</sub>	0,554	0,1882	Valid

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X <sub>2.1</sub>	0,643	0,1882	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0,484	0,1882	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0,678	0,1882	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0,718	0,1882	Valid
5	X <sub>2.5</sub>	0,631	0,1882	Valid
6	X <sub>2.6</sub>	0,568	0,1882	Valid
7	X <sub>2.7</sub>	0,641	0,1882	Valid
8	X <sub>2.8</sub>	0,739	0,1882	Valid

9	X <sub>2.9</sub>	0,441	0,1882	Valid
10	X <sub>2.10</sub>	0,530	0,1882	Valid

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y <sub>1.1</sub>	0,725	0,1882	Valid
2	Y <sub>1.2</sub>	0,449	0,1882	Valid
3	Y <sub>1.3</sub>	0,767	0,1882	Valid
4	Y <sub>1.4</sub>	0,655	0,1882	Valid
5	Y <sub>1.5</sub>	0,754	0,1882	Valid
6	Y <sub>1.6</sub>	0,578	0,1882	Valid
7	Y <sub>1.7</sub>	0,637	0,1882	Valid
8	Y <sub>1.8</sub>	0,386	0,1882	Valid
9	Y <sub>1.9</sub>	0,404	0,1882	Valid

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Dari daftar bagan di atas, perlu diketahui kalau seluruh variabel pernyataan mempunyai taraf kefasihan hubungan yang pasti serta taraf r melampaui serta sesuai dengan ketentuan negligible kecocokan untuk sebuah perangkat observasi ialah 0,1882 dan semua jenis pernyataan dinyatakan VALID.

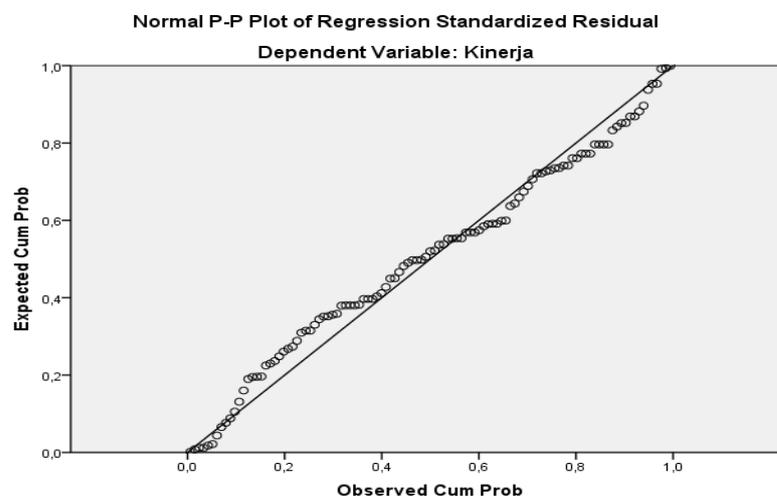
**Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dengan memakai desain *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel dijelaskan reliabel apabila jumlah *Cronbach's Alpha* >0,60. Hasil pengetesan uji reliabilitas dapat diamati pada bagan berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,731	,737	8

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)



**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
,806	,810	10

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
,774	,779	9

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Berdasarkan tabel berikut menjelaskan bahwa jumlah kalkulasi koefisien reliabilitas buat variabel kinerja karyawan dengan memakai desain *Cronbach's Alpha* didapat bahwa seluruh variabel *Cronbach's Alpha* >0,60. Sampai bisa diringkas kalau semua variabel jelas Reliabel.

**Hasil Uji Normalitas****Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,0022481
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,073
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,820
Asymp. Sig. (2-tailed)		,512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *kolgomogorov-smirnov* memiliki tingkat signifikan  $0,523 > 0,05$ . Sehingga didapat kesimpulan bahwa data ini mempunyai distribusi Normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas dapat terdeteksi menggunakan uji *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika nilai *VIF* < 10 dan *tolerance* > 0.10, dan memperlihatkan bahwa model tidak memiliki indikasi multikolonieritas. Hasil atas uji multikolonieritas seperti berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,414	2,416
	Motivasi	,414	2,416

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat multikolonieritas antara variabel independen karena nilai masing-masing variabel VIF < 10 dan *Tolerance* > 0.10.

### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dalam menguji sebuah model dapat dikatakan mempunyai masalah heteroskedastisitas itu mempunyai arti atau tidak ada varian variabel di contoh yang tidak ada kecendrungan. Ada kriteria dalam pengujiannya yaitu bila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,576	1,302		1,978	,051
	Disiplin	-,023	,062	-,055	-,367	,715
	Motivasi	-,010	,044	-,034	-,224	,823

a. Dependent Variable: Res2

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja, nilai signifikannya 0,715 > 0,05 dan variabel motivasi kerja, nilai signifikannya 0,823 > 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan yaitu model tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda ditujukan untuk asumsi variabel dependen Y (Kinerja karyawan) yang merupakan sumber dari variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ), seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,289	1,918		2,236	,027
	Disiplin	,398	,091	,337	4,374	,000
	Motivasi	,480	,064	,574	7,453	,000

a. Dependent Variabel : Kinerja

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Dari tabel di atas dapat kita temukan variabel kinerja karyawan (Y) yang didasarkan nilai-nilai variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Persamaan di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Konstanta mempunyai nilai sebesar 4,289, dalam hal ini menampilkan bila disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai 4,289.
2. Disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,398, ini menampilkan bahwa bila terjadi perubahan variabel disiplin kerja sebesar 1 poin atau 1%, maka bisa menaikkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,398 dengan perkiraan variabel yang lain tetap atau sama dengan 0.
3. Motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai angka koefisien regresi sebesar 0,480, ini menampilkan bahwa jika terjadi perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 poin atau 1%, maka menaikkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,480 dengan perkiraan variabel yang lain tetap atau sama dengan 0.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan pada korelasi untuk mengetahui berapa besar jumlah/persentase memberi efek antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi dapat ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Hasil Uji Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,740	,735	2,021

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,740 yang setara dengan 74%. Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 74% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini diluar model pada penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial ( $t$ )

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dilihat dari nilai  $df = n - k - 1$  dengan derajat kebebasan 5% (0.05). Jumlah sampel penelitian ( $n$ ) = 109, jumlah variabel bebas dan terikat ( $k$ ) = 3 dan  $\alpha = 0.05$  (5%). Sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $df = 109 - 3 - 1 = 105$  dengan  $\alpha = 0.05$  adalah sebesar 1.983. Hasil uji parsial pada penelitian ini adalah:

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,289	1,918		2,236	,027
	Disiplin	,398	,091	,337	4,374	,000
	Motivasi	,480	,064	,574	7,453	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung} 4,374 > t_{tabel} 1,983$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung} 7,453 > t_{tabel} 1,983$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hasil Uji Simultan (F)**

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai  $F_{tabel}$  dilihat dari nilai  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1 = k-1$  dan nilai  $df_2 = n- k$ . Jumlah sampel penelitian ( $n$ ) = 109, jumlah variabel bebas dan terikat ( $k$ ) = 3 Sehingga diperoleh nilai  $df_1 = 3-1 = 2$  dan nilai  $df_2 = 109-3 = 106$ . Berdasarkan tabel F diketahui nilai  $df_1 = 2$  dan nilai  $df_2 = 106$  nilai  $F_{tabel} 3,08$ .

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229,359	2	614,679	150,486	,000 <sup>a</sup>
	Residual	432,972	106	4,085		
	Total	1662,330	108			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data hasil penelitian, 2019)

Hasil pengujian F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 150,486 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan pada penelitian ini sebesar  $0,00 < 0,05$  dan Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $150,486 > F_{tabel} 3,08$  maka secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Batam.

## **PEMBAHASAN**

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil uji parsial dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 4,374 > t_{tabel} 1,983$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan (Riswanto, Dasman Lanin, Syamsir, 2018) (S. C. S. A. Y. Nasib, 2019) (Farida, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan output uji parsial pada penelitian ini, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 7,453 > t_{tabel} 1,983$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sinulingga, 2016) (S. C. S. A. Y. Nasib, 2019) (Martin, 2018) (Purnama, 2008) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil pada uji F diketahui nilai  $F_{hitung}$  merupakan 150,486 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikan pada penelitian ini adalah  $0,00 < 0,05$  dan Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $150,486 > F_{tabel} 3,08$  maka secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam PT Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Hal ini didukung sang penelitian (Rukhayati, 2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise” menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**PENUTUP**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada semua data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Di mana hasil  $t_{hitung} 4,374 > t_{tabel} 1,983$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Di mana hasil  $t_{hitung} 7,453 > t_{tabel} 1,983$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Di mana hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $150,486 > F_{tabel} 3,08$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .
4. Nilai  $R^2$  sebesar 0,740 yang setara dengan 74%. Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 74% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini diluar model pada penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

- Farida, F. A. C. D. L. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *Jurnal JOM Fisi*, 3(1), 1–15.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publisher Service).
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 423–428).
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal dasar manajemen. Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan. In *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development* (pp. 192–201).
- Nora Anisa Br Sinulingga. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PEGAWAI DIPT. BANK RAKYAT INDONESIA(PERSERO) TBK. CABANG MEDAN PUTRI HIJAU. *Jurnal Matik Penusa*, 19(1), ISSN 2088-3943.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 58–72.
- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 215–229. <https://doi.org/10.1177/10454411910020030501>
- Riswanto, Dasman Lanin, S. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation toward Civil Servant's Performance in Kerinci Regency Regional Secretariat, (5), 610–614. <https://doi.org/10.29210/2018190>
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 98–104.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tindow, M. I., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(2), 1595.