



Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Medan (Kampung Lalang)

Siti Hasanah ^{1*}, Harum Anisa ², Bella Uci Sapitri Br S Meliala ³, Ariqa Shafa Nurelf ⁴, April Novi Kristiani Telaumbanua ⁵, Dwi Fanny Fransiska Dewi Butar-Butar ⁶

¹⁻⁶ STIE IBMI, Indonesia

Email : Stihsnh416@gmail.com ^{1*}, Anisaharum@gmail.com ², bellaucisapitrisembiring@gmail.com ³, Ariqahshafa0@gmail.com ⁴, apriltelaumbanua0504@gmail.com ⁵, dwivanny24@gmail.com ⁶

Abstract, This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kampung Lalang, a logistics and delivery service company. Optimal employee performance is the result of a combination of internal drive (motivation) and compliance with work regulations (discipline). This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to respondents who are operational employees at JNE Kampung Lalang. Data were analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS software. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 1.000 and a significance of 0.000. Conversely, work discipline has a negative but significant effect on employee performance with a coefficient value of -0.388 and a significance of 0.000. This finding indicates that increasing work motivation can encourage increased employee performance, while negative results from work discipline. This study emphasizes the importance of management in properly understanding the internal factors that influence performance so that the policies implemented do not have a counterproductive impact.

Keywords: Employee Performance, JNE, Work Discipline, Work Motivation

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa pengiriman PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Kampung Lalang. Kinerja karyawan yang optimal merupakan hasil dari kombinasi antara dorongan internal (motivasi) dan kepatuhan terhadap aturan kerja (disiplin). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan bagian operasional JNE Kampung Lalang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 1,000 dan signifikan 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan, sementara hasil disiplin kerja negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen dalam memahami secara tepat faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja agar kebijakan yang diterapkan tidak justru berdampak kontra produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, JNE, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2019), motivasi adalah faktor psikologis yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mempengaruhi antusiasme dan komitmen kerja. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, dan standar operasional yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berperan penting dalam menciptakan produktivitas serta efektivitas kerja.

PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman terbesar di Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas distribusi barang dan logistik. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, PT JNE dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas layanan dan kinerja karyawannya agar dapat memenuhi harapan pelanggan. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja karyawan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan.

Khususnya di wilayah Kampung Lalang, dimana PT JNE memiliki cabang yang melayani berbagai kebutuhan pengiriman masyarakat, peran karyawan sangat vital dalam menjaga kelancaran operasional. Namun, dalam praktiknya, terdapat tantangan terkait tingkat motivasi dan disiplin kerja yang beragam di antara karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT JNE di Kampung Lalang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi manajemen PT JNE dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperbaiki disiplin, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di sektor jasa pengiriman.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kerja. Menurut Siagian (2016) dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi: Motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan berbagai aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi. . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, berusaha mencapai target, dan memiliki

keinginan untuk berkembang. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017) Motivasi adalah kekuatan psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dalam mencapai tujuan tertentu.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku individu yang menunjukkan ketaatan terhadap nilai-nilai organisasi dan ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku. Menurut Rivai (2018) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan perusahaan. Maka dari itu dapat diketahui bahwa disiplin kerja menjadi sarana manajerial untuk menjaga stabilitas dan produktivitas kerja. Pada karyawan JNE disiplin kerja sangat penting dilakukan untuk kelancaran operasional dalam memenuhi janji pengiriman tepat waktu. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja. Karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam mencapai target kerja, meminimalisir kesalahan, serta menjaga ketertiban dan kelancaran proses operasional. Pada perusahaan JNE, tingkat disiplin sangat menentukan kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan, kombinasi antara dorongan internal (motivasi) dan kepatuhan terhadap aturan (disiplin) akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan semangat dan berorientasi pada pencapaian tujuan, sementara disiplin kerja akan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan tertib, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Jika keduanya berjalan selaras, maka hasil kerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. Menurut Rivai (2018) Kinerja karyawan akan optimal apabila terdapat keselarasan antara keinginan untuk bekerja (motivasi) dan kemampuan dalam mengelola waktu serta mematuhi aturan (disiplin kerja).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan hasil atau pencapaian kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan mendukung perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, menurut Gomes (2003), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan

peranannya dalam organisasi. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, meliputi aspek kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Pada perusahaan JNE, kinerja karyawan sangat menentukan kepuasan pelanggan, kecepatan pengiriman, dan reputasi layanan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar dorongan atau motivasi yang dimiliki. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat, memiliki inisiatif, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Pada JNE, motivasi menjadi sangat penting karena pekerjaan yang bersifat operasional dan berorientasi pada pelayanan pelanggan membutuhkan komitmen kerja yang tinggi dan sikap tanggap. Misalnya, kurir yang termotivasi akan lebih disiplin dalam pengiriman, menjaga kepuasan pelanggan, dan meminimalkan kesalahan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung melaksanakan tugas sesuai aturan, tepat waktu, bertanggung jawab, dan menunjukkan perilaku kerja yang tertib. Disiplin yang tinggi mencerminkan loyalitas terhadap perusahaan dan kesiapan untuk bekerja secara profesional. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

3. METODEODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan alat SPSS versi 25. Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden yang berjumlah 50 orang dimana jika populasi < 100 maka menggunakan seluruh jumlah populasi. Pada perusahaan JNE yang ada di Kampung, peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai objek penelitian ini. Uji yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji linier berganda. Jenis data yang digunakan dalam pengumpulan data ini yaitu motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi dengan kriteria r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif. Dalam penelitian ini dengan 50 responden maka didapatkan nilai r tabel yaitu $df = n - 2$, dengan hasil 0,278. Berdasarkan uji validitas semua pernyataan dikatakan valid. Sementara itu pada uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel. 1 uji koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.923	.556
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja				
b. Dependent Variable: inerja karyawan				

Berdasarkan hasil uji R^2 pada tabek. 1 di atas, diketahui nilai R sebesar 0,926 atau 93% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 93%. Untuk sisanya 7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Tabel. 2 uji F (simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.023	2	89.512	289.112	.000 ^b
	Residual	14.242	46	.310		
	Total	193.265	48			
a. Dependent Variable: inerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja						

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 2 di atas, diperoleh f tabel yaitu 3,19 ,dengan asumsi nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$. Diketahui nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung} 289,112 > f \text{ tabel} 3,19$. Maka hasil uji f dapat di simpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel. 3 hasil uji T (parsial)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28.189	.534		.000

	motivasi kerja	1.000	.054	.743	18.574	.000
	disiplin kerja	-.388	.025	-.611	-15.272	.000
a. Dependent Variable: inerja karyawan						

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 3 dapat diperoleh tabel t yaitu 2,012, maka secara parsial yaitu:

1. Pada motivasi kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 18,574 > t tabel sebesar 2,012. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,743 atau 70%, yang bermakna apabila pengaruh motivasi kerja naik 1%, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,743 atau 70%.
2. Pada disiplin kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 15,272 > t tabel sebesar 2,012. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,611 nilai ini menunjukkan pengaruh negatif, artinya setiap kenaikan 1 satuan dalam disiplin kerja, justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,388. Hal ini berlawanan dengan hasil yang diharapkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan JNE Kampung Lalang dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 1,000 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar -0,388 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang tidak sejalan dengan teori umum, sehingga perlu dilakukan peninjauan lebih lanjut terhadap cara pengukuran atau persepsi karyawan terhadap disiplin kerja.
3. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, dengan nilai F sebesar 58,066 dan signifikansi 0,000. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan JNE Kampung Lalang disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pelatihan, jenjang karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, karena terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja. Perlu evaluasi pada disiplin kerja karna memiliki hasil pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, JNE Kampung Lalang perlu mengevaluasi kembali penerapan sistem disiplin kerja. Pendekatan disiplin yang terlalu kaku atau bersifat hukuman mungkin justru menurunkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, Y. D., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–53.
- Handayani, R., & Prasetya, A. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 76–84.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Andrianto Elyas Sostenos. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok*. Skripsi, Universitas Terbuka.
- Bangun, T. B. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Out Bound PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan*. Skripsi, Universitas Panca Budi.
- Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. (2024). *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1-15.
- Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Kota Tegal. (2024). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-20.
- Heruwanto, J. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota-Depok*. Repository STIE IPWIJA.

Jurnal STIE Asia. (2025). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Jurnal STIE Asia, 447-458.

Jurnal Ekonomi dan Bisnis. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-20.

Jurnal Ilmiah Bisnis dan Manajemen Indonesia. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1-15.