

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 1, No. 4, Oktober 2024 (355-365)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur

¹Yulianto Firman, ²Sri Sukapti
yuliantofirman0707@gmail.com¹ dosen02318@gmail.com²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on courier performance at PT. Indah Logistics Cargo, East Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 70 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT. Indah Logistik Cargo East Jakarta and the number of saturated samples was 70 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that motivation has a significant effect on courier performance with a coefficient of determination value of 16.0% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(3.604 > 1.668)$. Work discipline does not have a significant effect on courier performance with a coefficient of determination value of 2.4% and the hypothesis test obtained t count $<$ t table or $(1.294 < 1.668)$. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on courier performance with the regression equation $Y = 10.612 + 0.633X_1 + 0.109X_2$, the coefficient of determination value is 16.6% while the remaining 83.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(6.664 > 3.310)$.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Courier Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur dan jumlah sampel jenuh berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir dengan nilai koefisien determinasi sebesar 16,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(3,604 > 1,668)$. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir dengan nilai koefisien determinasi sebesar 2,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $<$ t tabel atau $(1,294 < 1,668)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir dengan persamaan regresi $Y = 10,612 + 0,633X_1 + 0,109X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 16,6% sedangkan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(6,664 > 3,310)$.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Kurir.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu kebutuhan utama di era globalisasi. Saat ini, globalisasi berdampak signifikan terhadap perkembangan bisnis. Salah satu dampak yang paling terlihat adalah meningkatnya persaingan di dunia usaha. Persaingan ini semakin ketat, memaksa

perusahaan untuk terus berinovasi demi memenangkan kompetisi. Perusahaan berupaya mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien agar dapat bersaing dan memiliki keunggulan dibandingkan pesaing. Keunggulan perusahaan dapat diperoleh melalui beberapa faktor, termasuk kemampuan internal serta sumber daya yang dimiliki. Salah satu komponen kunci dalam hal ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Sedarmayanti (2017:4) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Sebuah perusahaan dianggap maju dan sukses tidak hanya berdasarkan besarnya keuntungan yang diperolehnya, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia di sini merujuk pada tenaga kerja atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena mereka membawa bakat, tenaga, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, tetapi juga pengalaman, motivasi, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya (Farida et al., 2023).

PT Indah Logistik Cargo, yang didirikan pada tahun 2011, adalah perusahaan yang fokus pada layanan pengiriman barang di seluruh Indonesia. Setiap tahun, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang pesat. Untuk meningkatkan efektivitas, manajemen memutuskan untuk membuka kantor cabang di berbagai lokasi di Indonesia, dan saat ini jumlah kantor cabang PT. Indah Logistik Cargo telah mencapai 519. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu yang secara *actual* orang kerjakan dan dapat diobservasi (Sedarmayanti 2017:341). Peningkatan kinerja karyawan yang baik sangat penting dalam sebuah organisasi. Kinerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, dan dengan produktivitas yang meningkat, tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Oleh karena itu, organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan mereka dapat segera terwujud. Berikut tabel rekapitulasi hasil kinerja kurir pada PT Indah Logistik Cargo Jakarta Timur:

Tabel 1: Hasil Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur Tahun 2021-2023

<i>Indikator Kinerja</i>	<i>Nilai Standar Perusahaan</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<i>Kualitas</i>	<i>100</i>	<i>75</i>	<i>83</i>	<i>80</i>
<i>Kuantitas</i>	<i>100</i>	<i>79</i>	<i>85</i>	<i>82</i>
<i>Tanggung jawab</i>	<i>100</i>	<i>80</i>	<i>84</i>	<i>83</i>
<i>Kerjasama</i>	<i>100</i>	<i>85</i>	<i>87</i>	<i>85</i>
<i>Inisiatif</i>	<i>100</i>	<i>80</i>	<i>83</i>	<i>81</i>
<i>Rata - Rata (%)</i>		<i>79,8%</i>	<i>84,4%</i>	<i>82,2%</i>

Sumber: PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah angka kinerja mengalami penurunan pada tahun 2023. Hal ini dapat dilihat dari rata – rata persentase kinerja pada tahun 2022 yang mencapai 84,4% kemudian pada tahun 2023 menurun menjadi 82,2%. Meskipun rata – rata persentase kinerja masih tergolong baik namun setiap tahunnya belum dapat mengalami kenaikan dan mencapai 100% target kinerja yang sudah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo adalah motivasi. Motivasi adalah hal yang mempengaruhi kinerja kurir hal ini dikarenakan motivasi berperan sebagai penggerak kurir untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan

berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat membantu mensukseskan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016:193).

PT Indah Logistik Cargo menyadari bahwa pentingnya memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi namun perusahaan menyadari bahwa kinerja karyawan saat ini masih kurang baik terutama pada bagian kurir. Masih banyaknya kurir yang kurang cepat dalam mengantarkan barang sehingga menimbulkan masalah efisiensi waktu dalam bekerja yang dikhawatirkan dapat menyebabkan customer merasa bahwa pelayanan di perusahaan kurang baik. Dimana perusahaan bergerak dibidang ekspedisi yang sangat mengutamakan waktu dalam pengantaran barang sehingga kinerja kurir menjadi bagian yang sangat diperhatikan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja kurir dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KXI-1	0,421	0,235	Valid
KXI-2	0,415	0,235	Valid
KXI-3	0,474	0,235	Valid
KXI-4	0,634	0,235	Valid
KXI-5	0,618	0,235	Valid
KXI-6	0,673	0,235	Valid
KXI-7	0,552	0,235	Valid
KXI-8	0,514	0,235	Valid
KXI-9	0,582	0,235	Valid

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX1-10</i>	<i>0,481</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 70 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 70 - 2 = 68$ maka didapat r tabel sebesar 0,235. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel motivasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,235$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX2-1</i>	<i>0,633</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-2</i>	<i>0,664</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-3</i>	<i>0,524</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-4</i>	<i>0,650</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-5</i>	<i>0,451</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-6</i>	<i>0,472</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-7</i>	<i>0,450</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-8</i>	<i>0,639</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-9</i>	<i>0,573</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-10</i>	<i>0,571</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 70 - 2 = 68$ yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Kurir

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Kurir

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KY-1</i>	<i>0,657</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-2</i>	<i>0,696</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-3</i>	<i>0,667</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-4</i>	<i>0,783</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-5</i>	<i>0,696</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-6</i>	<i>0,739</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-7</i>	<i>0,683</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-8</i>	<i>0,666</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-9</i>	<i>0,741</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-10</i>	<i>0,708</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja kurir dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 70 - 2 = 68$ yaitu 0,235.

Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,728	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,728 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,762	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,762 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kurir

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kurir

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,886	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja kurir dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,886 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

**Tabel 8: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78920851
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.062
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

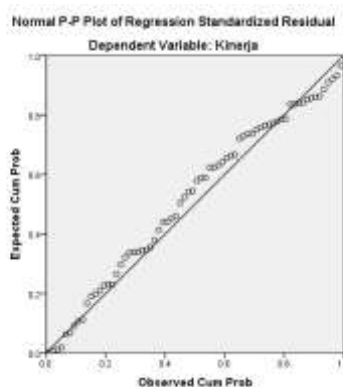
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



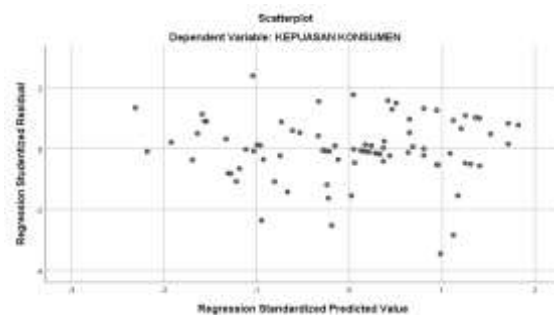
Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja kurir yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kurir dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja Kurir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.210	7.919		1.795	.077
Motivasi	.690	.191	.400	3.604	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kurir

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,604 > 1,668$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	33.088	7.433		4.451	.000
	Disiplin Kerja	.222	.172	.155	1.294	.200

a. Dependent Variable: Kinerja Kurir

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($1,294 < 1,668$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $> 0,05$ atau ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja kurir). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 70 - 3 = 67$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $67 = 3,310$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.823	2	157.412	6.664	.002 ^b
	Residual	1582.620	67	23.621		
	Total	1897.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Kurir

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

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau ($6,664 > 3,310$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kurir. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kurir

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan karena karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar hubungan antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,604$ sedangkan $t_{tabel} = 1,668$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sandika dan Andani (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir

Kedisiplinan adalah suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 1,294$ sedangkan $t_{tabel} = 1,668$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,200 > 0,05$ maka H_2 ditolak dan H_0 diterima.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Beno dan Irawan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Kurir

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, di mana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkannya kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,664 > 3,310$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,002 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arisanti et al. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi menjadi pamacu karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaik, sehingga dapat dikatakan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kurir, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,604 > 1,668$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.
2. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,294 < 1,668$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kurir, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,664 > 3,310$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Indah Logistik Cargo Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.