



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE)

**Enny Susilawati¹, TA. Hariyono^{2*}, Syamsul Adha³,
Lita Norfiana⁴, Mahyudiansyah⁵**

^{1,2,3,4,5}STIMI Banjarmasin

*Email: hariyonta26@gmail.com

Abstract

PT JNE Banjarmasin Center is growing very rapidly and requires employees who have high performance. Employee performance is influenced by work discipline and work motivation. Research on the Influence of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of PT JNE Banjarmasin Center Employees needs to be carried out to measure the Influence of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of PT JNE Pusat Banjarmasin Employees using a quantitative descriptive approach. This research is an explanatory type of research, with a research population of 35 employees at PT JNE Pusat Banjarmasin. The sampling technique uses saturated or total samples. Data collection uses a questionnaire. The data analysis technique uses regression analysis. Research results based on research regression analysis show that work discipline has an effect on employee performance of $0.006 < 0.05$. Work motivation influences employee performance by $0.000 < 0.05$. If the calculated significance is < 0.05 , then the partial and simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable is accepted. Thus, work discipline influences the performance of employees at PT JNE Banjarmasin Center. Work motivation influences employee performance at PT JNE Banjarmasin Center, both partially and simultaneously. It is recommended that PT JNE Banjarmasin Center improve work discipline and work motivation to improve employee performance even better in facing market competition and consumer behavior which continues to change and whose desires are increasingly high.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation and Performance*

Abstrak

PT JNE Pusat Banjarmasin berkembang sangat pesat dan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin ini perlu dilakukan untuk mengukur Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin dengan menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori, dengan populasi penelitian berjumlah 35 orang karyawan pada PT JNE Pusat Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total. Pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,006 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$. Jika



signifikansi hitung $< 0,05$, maka pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diterima. Dengan demikian maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin, baik secara parsial maupun simultan. Disarankan PT JNE Pusat Banjarmasin agar meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi di dalam menghadapi persaingan pasar dan perilaku konsumen yang terus berubah dan makin tinggi keinginannya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis saat ini menimbulkan tantangan baru dan kesempatan bagi setiap perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi perusahaan yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia strategis. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing pada era globalisasi. Segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan perusahaan yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia yaitu *the right people in the right place* (Setiyadi, 2021:11).

PT JNE Pusat Banjarmasin telah menjalankan usaha bidang pelayanan jasa ekspedisi domestik dan luar negeri, dalam rangka memberikan yang terbaik untuk konsumennya. Kemajuan yang dicapai sangat pesat. Kebutuhan akan jasa layanan ekspedisi semakin tinggi di masa milenium ini sehingga perusahaan ini perlu menyediakan tenaga ekstra untuk memberikan layanan prima. Persyaratan utama untuk menjalankan usaha ini secara optimal adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin (Lelono & Agustina, 2023). Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Motivasi juga menjadi variabel penting (Hidayat, Imam; Agustina, 2020) dan (Hidayat & Agustina, 2020) dan menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Motivasi merupakan fungsi manajemen menggerakkan individu maupun kelompok manusia agar lebih produktif. Motivasi seseorang melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien berasal dari individu itu sendiri maupun pihak di luar dirinya. Motivasi yang berasal dari individu sendiri disebut dengan kebutuhan atau keinginan.

Karyawan dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik daripada prestasi karya orang lain (Thoha, 2010 : 140). Ada tiga kebutuhan manusia yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, berkuasa dan berafiliasi. Kebutuhan yang paling tinggi adalah berprestasi, sedangkan kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan dasar. Motivasi juga menjadi variabel penting dan menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Motivasi merupakan fungsi manajemen menggerakkan individu maupun kelompok manusia agar lebih produktif. Motivasi seseorang melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien berasal dari individu itu sendiri maupun pihak di luar

dirinya. Motivasi yang berasal dari individu sendiri disebut dengan kebutuhan atau keinginan.

Karyawan dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi (Noor & Agustina, 2019) lebih baik daripada prestasi karya orang lain (Thoah, 2010 : 140). Ada tiga kebutuhan manusia yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, berkuasa dan berafiliasi. Kebutuhan yang paling tinggi adalah berprestasi, sedangkan kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan dasar. Individu yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, cenderung menetapkan aspirasinya secara lebih realistis (As'ad, 2008 : 54).

Penelitian Theodora (2015) membuktikan motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang secara simultan dan parsial. Motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Motivasi *Existence* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth*.

Penelitian Ilyas dan Primadi (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Juga hasil penelitian (Lelono & Agustina, 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Polisi pada BIDDOKKES Polda Kalsel. Demikian juga hasil penelitian Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Penelitian Pangarso dan Susanti (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan hasil kerja keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. As'ad (2008 : 61) menyebutkan kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perubahan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja juga berarti seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi, motivasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seorang karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Pengukuran kinerja penting dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran pencapaian kinerja. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja, memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem



pengukuran kinerja yang disepakati, menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja operasional, mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, membantu memahami proses kegiatan organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif, menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan, dan mengungkap permasalahan yang terjadi (Sedarmayanti, 2009: 195).

Kinerja juga bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap karyawan. Disiplin dapat diukur dengan cara, yaitu kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan karyawan pada perintah (instruksi) dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor, dan bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi (Agustini, 2019:82).

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri (Tsauri, 2013: 134).

Karena dengan disiplin yang baik akan dapat menciptakan para pegawai yang memiliki sikap kendali yang positif sehingga tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya, bisa menjadi salah satu jalan untuk menciptakan pengendalian kerja yang baik yang tumbuh dari dalam diri sendiri karyawan, serta terbentuknya sikap perilaku yang baik dalam bekerja. Disiplin sendiri menurut Siagian (2008) dapat dibedakan atas 2, yaitu yaitu preventif dan korektif.

Disiplin *preventif* merupakan dorongan bagi para bawahan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku, dan memenuhi standar yang ditetapkan (Siagian, 2008: 305). Sedangkan Disiplin *korektif* lebih didasarkan pada pemberian sanksi kepada bawahan atas sejumlah pelanggaran yang telah diperbuat. Dengan sikap kejelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota, maka usaha pencegahan pelanggaran dapat teratasi. Namun disiplin yang baik haruslah yang tumbuh dari kesadaran diri setiap karyawan, tanpa harus dipaksa-paksa atau diberi sanksi. Tetapi bagaimana pun, manusia memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing, sehingga di dalam suatu organisasi, harus ada disiplin yang ditegakkan dan menjadi pedoman dalam beraktivitas agar tujuan organisasi bisa berjalan dengan baik dan lancar.

Selain itu kinerja yang baik juga bisa dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang baik dari para karyawan. Armstrong (2009: 317) mengemukakan bahwa "A motive is a reason for doing something. Motivation is concerned with the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways." Maksud pernyataan ini motif merupakan alasan atau penyebab untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan dan arah perilaku yang mempengaruhi individu melakukan pekerjaan tertentu.

Motivasi berarti sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan. Pada dasarnya, perbuatan manusia dapat dibagi tiga macam, yaitu perbuatan yang direncanakan, artinya digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai; perbuatan yang tidak direncanakan, yang bersifat spontanitas, artinya tidak bermotif; dan perbuatan yang

berada di antara dua keadaan, yaitu direncanakan dan tidak direncanakan, yang disebut dengan semi direncanakan (Hikmat, 2009: 271).

Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan organisasi. Martoyo (2007:154) mendefinisikan motivasi sebagai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Tujuan motivasi menurut Hikmat (2009: 272) motivasi dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan. Tujuan itu mencakup upaya merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik, mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi, mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan produktivitas kerja, mentaati peraturan yang berlaku, jera dalam melanggar aturan, mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, dan mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.

Luthans (Setyadi, 2021: 45) membagi ada 3 elemen yang mendasar, yaitu. Berupa kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*). Pemimpin yang berhasil mendorong atau memotivasi bawahannya akan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menjamin pemenuhan kebutuhan yang tepat. Pemimpin juga harus memperhatikan adanya keseimbangan atau paling sedikit keseimbangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Sehingga aktivitas yang dilakukan individu tidak jauh menyimpang dari aktivitas organisasi. Maslow (Luthans, 2006: 280), menyatakan hierarki kebutuhan untuk mendorong motivasi kerja adalah sebagai berikut: kebutuhan primer atau fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego atau harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Luthans (2006: 283) ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yakni:

- 1) Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja, antara lain keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.
- 2) Faktor *hygiene* yang merupakan faktor kedua yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai atau dengan kata lain "demotivasi". Hal-hal yang berkaitan dengan *hygiene* mencakup Kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji/upah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam penelitiannya. Dengan penelitian deskriptif ini akan dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka pengujian pengaruh terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Unit analisis penelitian sekaligus populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin yang berjumlah 35 orang. Karena populasi kurang dari 100 maka menurut Arikunto (2008) dan Sugiyono (2014) sebaiknya diambil semua, sehingga sampel penelitian ini termasuk dalam sampel jenuh.

Data penelitian ini termasuk data kuantitatif dan termasuk jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung kepada sumber data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner (Iskandar, 2010: 77). Data penelitian ini adalah data interval. Data interval merupakan data yang berasal dari objek atau kategori yang diurutkan berdasarkan suatu atribut tertentu. Jarak antara setiap objek atau kategori sama. Data tidak memiliki angka nol mutlak (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 23).

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji asumsi klasik (Sanusi, 2014) yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada analisis regresi menunjukkan output SPSS koefisien determinan, anova, dan koefisien regresi. Semuanya dapat digunakan untuk menjelaskan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinan), pengaruh simultan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Anova), dan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

1) Koefisien Determinan

Tabel 1
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,869	0,756	0,741	1,12251

Sumber: diolah Peneliti, 2024

Tabel 1 koefisien determinan di atas dapat digunakan untuk memprediksi persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Nilai R pada tabel koefisien determinan tersebut mencapai 0,984. Nilai R dikuadratkan (R square) mencapai 0,968. Ini dapat dimaknai bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,8%. Sisanya kinerja karyawan ini dipengaruhi variabel lain sebesar, 3,2% (error).

2) Koefisien Regresi (Uji t)

Koefisien regresi atau uji t bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Acuanannya adalah nilai signifikansi. Jika signifikansi < 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial diterima. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini diterima karena signifikansi yang dicapai <0,05.

Tabel 2
Koefisien Regresi

No.	Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	2,960	0006	Signifikan
2	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	4,240	0,000	Signifikan

Sumber: diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 koefisien regresi di atas, dijelaskan pengaruh parsial sebagai berikut.

- Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,006 < 0,05$.
- Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Pusat Banjarmasin. Disiplin kerja sangat penting dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan disiplin dalam bekerja, terlihat dari perhatian terhadap arahan atasan. Karyawan taat perintah atau arahan yang disampaikan atasan. Karyawan disiplin dalam bekerja karena mematuhi perintah yang diberikan. Karyawan mematuhi peraturan yang berlaku. Karyawan mematuhi mentaati ketentuan yang berlaku di perusahaan. Perusahaan yang mampu mengupayakan kedisiplinan seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan PT. JNE Pusat Banjarmasin. Kedisiplinan karyawan juga ditunjukkan dengan penggunaan fasilitas perusahaan sesuai petunjuk yang telah ditetapkan. Kedisiplinan karyawan ditunjukkan dengan pemeliharaan fasilitas perusahaan sesuai petunjuk yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Sedarmayanti (2009: 381) menyatakan bahwa disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik.

Penelitian Ilyas dan Primadi (2017) membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat, Penelitian Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Penelitian Pangarso dan Susanti (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Juga hasil penelitian dari (Lelono & Agustina, 2023) bahwa disiplin kerja Personil Polisi pada BIDDOKKES Polda Kalsel berpengaruh terhadap Kinerja Personil.

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan JNE Pusat Banjarmasin. Beberapa aspek motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi karyawan bekerja maksimal untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memenuhi kebutuhan tambahan. Kedua aspek ini akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja jika diberikan perusahaan secara adil, sesuai keahlian, sesuai dengan kemampuan, dan prestasi kerja karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin. Aspek fasilitas keselamatan kerja yang memadai juga akan memberikan motivasi kerja yang tinggi sehingga pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin

Adapun penghargaan, promosi, dan pengembangan karier juga menjadi harapan karyawan. Pengakuan atas prestasi atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya sangat penting diatur oleh perusahaan. Jika perusahaan bisa mengelola ini dengan benar, maka karyawan akan berusaha menampilkan karya dan pekerjaan terbaiknya untuk perusahaan.

Penelitian Theodora (2015) membuktikan motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang secara simultan dan parsial. Motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Motivasi *Existence* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth*. Penelitian ini sejalan dan mendukung terhadap hasil penelitian dari (Hidayat, Imam; Agustina, 2020) dan hasil penelitian (Hidayat & Agustina, 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Polisi pada BIDDOKKES Polda Kalsel.

Penelitian Dizgah, dkk (2012) tentang *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Gilan Public Sector*. Penelitian menunjukkan *there is a meaningful relationship between job satisfaction In-role performance and innovative job performance and findings are in accordance with previous researches* (Kepuasan kerja berkorelasi terhadap kinerja). Penelitian Susanto (2019) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka mendukung temuan ini. Hasil Penelitian Amnalia dan Yulianto (2020) juga membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Juga hasil penelitian (Susanto, 2019) bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian di atas, disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin.
2. Hasil analisis data membuktikan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin.
3. Hasil analisis data membuktikan secara simultan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Pusat Banjarmasin.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press
- Amstrong. 2009. *Hand Book Human Resoucr Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Rineka Cipta: Jakarta.
- As'ad, Moh. 2008. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty. Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT. Indeks. Jakarta.
- Devy Dayang Septiasari . 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Jurnal. (Online) diakses dari eJournal Administrasi Bisnis, 2017.
- Dizgah, dkk. 2012. *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector* Jurnal. Diakses dari Journal of Basic and Applied Scientific Research www.textroad.com
- Greenberg, Jerald and Robert A Baron. 2003. *Behavior in Organizational*. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
<http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/50/49>
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/42/11>
- Hikmat, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Pustaka Setia Bandung.
- Ilyas dan Primadi. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. (Jurnal). Diakses dari Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja*. Bandung Alfabeta.
- Kurniawan, Albert. 2014 *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)* (Online) diakses dari Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Januari 2023.
- Lelono, D., & Agustina, T. (2023). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , WORK DISCIPLINE , ORGANIZATIONAL CULTURE , AND PERFORMANCE BENEFITS ON THE PERFORMANCE OF POLICE AND ASN POLRI THE BIDDOKKES*. 2023(3), 1–14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/ijebar.v7i3>
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Burni Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE Yogyakarta.



- Meliyani, P dan Ibrahlim (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)* (Jurnal) diakses dari Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja*. Jakarta : PT GajaGrafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pangarso, Astadi dan P. I. Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. (Jurnal) diakses dari Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Juli 2023.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDN*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rahadi, Sedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.
- Robbins, Stephen P. And Thiothy A. J. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Sanusi. Anwar.2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta; Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 2(1), 6–12.
- Thoha, Miftah, 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Theodora, Olivia. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal.)Online). Diakses dari AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2023.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.