

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR PEKANBARU

Oleh : Henny Anatta Hafizatul Faizah (1501121875)

Email: anattahenny@yahoo.com

Pembimbing: Kasmiruddin

Faculty of Social and Political Sciences Universitas Riau, Campus Bina Widya
Km.12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to determine how much the influence of discipline and motivation on employee performance. Samples in this study were taken as many as 46 respondents and the technique used is Total Sampling. The data in this study used a survey method through a questionnaire filled out by employees. Data obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of this study indicate that discipline has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. And simultaneously discipline and motivation have a significant effect on employee performance. Future studies are suggested to use other methods in examining employee performance, for example through in-depth interviews with respondents

Keywords: Dicipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era perdagangan bebas ini, persaingan dunia usaha di Indonesia semakin ketat, setiap perusahaan bersaing untuk menarik pelanggan dan mempertahankan eksistensinya di pasar. Termasuk dalam industri furniture yang saat ini tumbuh dan berkembang dengan pesat. Bisnis ini merupakan salah satu bisnis yang cukup menjanjikan dalam memberikan keuntungan yang relatif tinggi serta mendapatkan dukungan dari pemerintah Indonesia. Ini merupakan potensi ekonomi yang harus didorong terus pertumbuhannya agar dari waktu ke waktu mampu memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah maupun nasional. (Hidayat, 2017).

Peluang

bisnis furniture semakin terbuka lebar di Indonesia dikarenakan pertumbuhan penduduk Indonesia yang semakin meningkat menyebabkan kebutuhan terhadap tempat tinggal semakin meningkat dan berpengaruh terhadap peningkatan permintaan masyarakat terhadap furniture. Ditambah lagi kayanya Indonesia terhadap bahan baku kayu yang tinggi kualitas menjadikan peluang bisnis furniture tidak akan kekurangan bahan baku bagi para pelaku usahanya. Oleh karena itu, Pemerintah memprioritaskan pengembangan sektor padat karya berorientasi ekspor agar semakin produktif dan berdaya saing melalui kebijakan-kebijakan strategis (Kemenperin, 2017).

Di Pekanbaru sendiri, bisnis furniture sudah semakin menjamur. Laju pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat, menjadi pendorong laju pertumbuhan penduduknya. Hal ini yang menyebabkan peningkatan kebutuhan tempat tinggal dan menyebabkan peningkatan permintaan furniture. Selain itu permintaan akan furniture juga selalu datang dari pelaku usaha restoran, penginapan, villa, dan hotel yang membutuhkan furniture untuk menghias salah satu sudut tempat usaha.

Dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaannya. Hal ini dikarenakan hubungan perusahaan dengan karyawan tidak terlepas dari hubungan mutual simbiosis, hubungan kerjasama, saling membutuhkan dan saling menguntungkan.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja (Mangkunegara, 2013).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka

karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat begitu pula sebaliknya. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Saat ini rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan seefektif mungkin dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Rachmawati (2007) kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jika pemberian kompensasi tidak di

berikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan kompensasi yang di berikan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai diimbangi dengan kesesuaian terhadap pangkat maupun tugas pekerjaan yang diembankan kepada karyawan, serta pembayaran kompensasi yang tepat waktu biasanya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan dasar karyawan dianggap telah terpenuhi. Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja, tetapi lebih diorientasikan pada pemenuhan kebutuhan fisik maupun sosial. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh para karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan kepuasan kerjanya pun juga akan semakin meningkat (Robbins, 2003).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas mengacu pada tiga pembahasan yang meliputi tingkat kedisiplinan, pemberian motivasi, dan kinerja karyawan. Untuk memfokuskan rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, penulis menentukan permasalahan proposal ini sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru?”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Rivap (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Motivasi

Menurut Samsudi (2005) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo (2003) motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mmencapai sasaran kepuasan

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2004) kinerja juga merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

METODE PENELITIAN

Penentuan

Penelitian ini dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang terletak di Jalan Sisingamaraja No.65, Kota Pekanbaru, Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena melihat adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat pertumbuhan pelanggan yang fluktuatif atau naik turun.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru sejumlah 46 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2002) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan responden penelitian yang berjumlah 46 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa data Primeryang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari melalui wawancara dengan HRD PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dan pengumpulan data dalam bentuk

penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden. Serta data Sekunder yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa data jumlah karyawan, data pertumbuhan pelanggan, absensi karyawan, gambaran umum perusahaan, lingkungan kerja di perusahaan, bentuk motivasi dalam perusahaan, visi dan misi, gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus menurut (Ridwan & Sunarto, 2012).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2012). Dengan rumus:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Persamaan Regresi Linear Sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Response atau Variabel akibat (Dependent)

X = variable faktor penyebab (Independent)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi linear masing - masing variable

Nilai a dihitung dengan

rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus

$$:b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan atau seberapa berpengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen. Apakah berpengaruh positif atau negative antara variable independen dalam memprediksi nilai dari variable dependen. Adapun bentuk dari persamaan regresi linear berganda untuk tiga variable bebas menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

a: Konstanta dari persamaan regresi berganda

b₁: Koefisien regresi Disiplin

X₁: Variabel Disiplin

b₂: Koefisien regresi Motivasi

X₂: Variabel Motivasi

a dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

Dengan :

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1) (\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) (\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2) (\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t (uji koefisien parsial) adalah untuk mengetahui

Varia bel	Corn bach's Alpha	r _{tab el}	Nil ai bat as	Ketera ngan
Disipl in	0,968	0,2 90	0,6 0	Reliabe l
Motiv asi	0,945	0,2 90	0,6 0	Reliabe l
Kiner ja Karya wan	0,873	0,2 90	0,6 0	Reliabe l

secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai Hitung

n = Jumlah Sampel

r = Koefisien Korelasi

H_a (Alternatif) : t_{hitung} > t_{tabel}

H₀ (Nol) : t_{tabel} > t_{hitung}

2. Uji simultan (Uji F)

Uji f (koefisien simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan F_{hitung}:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R² = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = banyaknya variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan degree of freedom = n-2. Maka diketahui r_{tabel} adalah 46-2=44,

dengan taraf signifikansi 0,05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,231. dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki r_{hitung} > r_{tabel}. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3.24

Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

bahwa variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki *cornbach's alpha* diatas 0,60. Nilai pada kolom *cornbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maupun nilai batas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan adalah reliabel atau dapat diterima.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi (R²), Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.25

Rekapitulasi Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konst anta	Koefisien regresi	R Square	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
X1 → Y	7,945	0,352	0,614	8,374	2,015	0,001

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 7,945 + 0,352 \text{ Disiplin}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,945
Ini dapat diartikan jika disiplin nilainya nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 7,945
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin adalah 0,352
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,352

b. Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin

diketahui *R square* merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh *R square* sebesar 0,614. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin

diketahui t_{hitung} sebesar (8,374) > t_{tabel} (2,015) dengan tingkat sig. (0,000) < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien regresi	R Square	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
X2 → Y	7,694	0,637	0,625	8,562	2,015	0,001

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Tabel 3.26

Rekapitulasi Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 7,694 + 0,637 \text{ Motivasi}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,694
Ini dapat diartikan jika motivasi nilainya nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 7,694
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,637
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,637

b. Koefisien Determinasi (R²) Variabel Motivasi

diketahui *R square* sebesar 0,625. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 62,5%. Sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi

diketahui t_{hitung} sebesar (8,562) > t_{tabel} (2,015) dengan tingkat sig. (0,000) < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi

motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya

Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R²), Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3.27
Rekapitulasi Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien regresi	R.Square	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.
X1 → Y	4,442	0,203	0,731	58,342	3,21	0,000
X2 → Y		0,383				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

a. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin dan Motivasi

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,442 + 0,203 \text{ Disiplin} + 0,383 \text{ Motivasi}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,442
Ini dapat diartikan jika disiplin dan motivasi nilainya nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 4,442
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X₁) adalah 0,203
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,203
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₂) adalah 0,383
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,383

b. Koefisien Determinasi (R²) Variabel Disiplin dan Motivasi

diketahui diperoleh *R square* sebesar 0,731. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Simultan (Uji f) Variabel Disiplin dan Motivasi

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 58,342. Selanjutnya untuk mengetahui F_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$$

Berdasarkan distribusi uji F_{tabel} untuk df=43 adalah sebesar 3,21. Nilai F_{hitung} sebesar 58,342 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi disiplin dan motivasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin karyawan sudah berjalan dengan baik. Ini berarti

bahwa karyawan telah hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan, menaati peraturan yang berlaku, menerima sanksi hukuman, bertanggung jawab, meneladani pimpinan, tegas dalam melakukan pekerjaan, serta mematuhi peraturan dan prosedur yang ada. Selain itu, motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Akan tetapi masih ada beberapa responden yang berpendapat motivasi yang diberikan perlu dievaluasi agar karyawan dapat lebih menyukai pekerjaan yang memiliki risiko, bertanggung jawab, inovatif, dan mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis data, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 1 (H1) yang berbunyi disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
3. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 2 (H2) yang berbunyi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya.
4. Berdasarkan hasil analisis data, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 (H3) yang berbunyi disiplin

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin tinggi disiplin dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. **Bagi perusahaan**, diharapkan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru dapat:
 - a. Lebih meningkatkan disiplin karyawan melalui penerapan iklim organisasi yang lebih kondusif
 - b. Lebih mengefektifkan motivasi dengan cara menerapkan kepemimpinan yang transformasional
 - c. Disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan disiplin yang disertai dengan peningkatan motivasi kerja
2. **Bagi peneliti selanjutnya**, pada penelitian mendatang hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain area Pekanbaru. Selain itu pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya, seperti gaya kepemimpinan, penilaian kerja dengan tidak menghilangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta menggunakan metode lain

seperti melakukan wawancara langsung terhadap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang Lerbin, R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. PT. GramediaUtama. Jakarta
- Cahyono, Budhidan Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI. Vol. 1 Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen.SDM. Dasar dan Kunci Keberhasilan*.Jakata: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler* : Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikassi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol. 2
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi 11*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta
- Lunenburg, Fred.Cdan Ornstein, Allan C. 2004. *Educational Administration: Concepts and Practices*, Third Edition. Belmont USA Wardsworth
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*.13th Edition. South-Western: Joseph Sabatino.
- Minner, John B. 1990 *Organizational Behavior :Performance and Productivity*. Random House. New York
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan). Kiat Membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*,Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Reksohadoprodjo, SukantodanHandoko, T. Hani. 2002, *Organisasi Perusahaan*, EdisiKedu. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2001,*Manajemen Sumber Daya Manusiauntuk Perusahaan* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :dari Teori ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. SalembaEmpat. Jakarta
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. SalembaEmpat. Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Sastrohadiwiryo,Bejo Siswanto. 2002.*Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta :Penerbit PT Bumi. Aksara
- Setiawan, dkk.2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP dr. Kariadi Semarang. JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. KencanaPrenada Media Group. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Prenada media Group. Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitati fKualitati fdan R&D*.Alfabeta. Bandung