

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
DIVISI OUT BOUND PT JNE EXPRESS
CABANG UTAMA MEDAN**

Azli Firmansyah Rambe

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

azlifirmansyah99@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari riset ini yaitu menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif, riset ini melibatkan 40 karyawan tetap sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Adanya hasil riset ini yaitu, secara parsial maupun simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh motivasi dan loyalitas. Oleh karena itu, peningkatan disiplin dan motivasi kerja, serta loyalitas karyawan, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan, PT JNE Express.

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and loyalty on employee performance in the Out Bound Division of PT JNE Express Medan Main Branch. Using a quantitative method and associative approach, the study involved 40 permanent employees as samples. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that both partially and simultaneously, work discipline, work motivation, and loyalty have a positive and significant impact on employee performance. Work discipline is the most dominant factor influencing employee performance, followed by motivation and loyalty. Therefore, enhancing work discipline and motivation, as well as employee loyalty, can be an effective strategy to improve performance within the company.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Loyalty, Employee Performance, PT JNE Express.*

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat dihubungkan pada sumber daya manusia yang mencakup dengan beberapa aspek, contohnya yaitu aspek bagaimana ketika manusia bekerja dengan maksimal. Pada dasarnya sumber daya manusia harus menunjukkan hasil yang optimal untuk perusahaan dikarenakan sumber daya manusia (pekerja) adalah unsur penting bagi perusahaan, karena pekerja dapat membuat perencanaan lalu merealisasikan rencana yang menjadi visi dan misi perusahaan. Meskipun seluruh elemen pendukung telah tersedia, sebuah organisasi atau badan usaha tidak dapat beroperasi tanpa kontribusi sumber daya manusia. Individu-individu inilah yang berperan sebagai penggerak utama dan penentu arah dalam setiap institusi. Mengingat signifikansi peran ini, pihak manajemen perlu memberikan bimbingan yang konstruktif untuk memastikan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan.

Tenaga kerja merupakan aset tak berwujud yang berperan sebagai modal vital dalam lingkungan bisnis. Mereka memiliki potensi untuk mewujudkan keberadaan organisasi baik secara fisik maupun non-fisik. Karyawan dengan kinerjanya unggul akan diidentifikasi melalui pemanfaatan waktu kerja secara efisien. Mereka cenderung memusatkan perhatian dan energi untuk menyelesaikan tugas yang telah dimulai hingga tuntas, sehingga menghasilkan output yang maksimal. Meski demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak seluruh personel dalam suatu perusahaan memiliki perspektif yang seragam. Beberapa mungkin kurang memahami pentingnya produktivitas dan optimalisasi jam kerja dalam mencapai sasaran utama perusahaan. Fenomena ini menciptakan tantangan tersendiri dalam upaya mewujudkan visi organisasi secara kolektif.

Menurut Mangkunegara (2019) disiplin kerja dapat diartikan dengan melakukan management yang ditujukan untuk memperkuat pedoman – pedoman organisasi. Disiplin

merupakan kualitas esensial yang idealnya melekat kepada setiap individu di lingkungan kerja. Ketika para pekerja menginternalisasi dan mengimplementasikan prinsip-prinsip disiplin dalam rutinitas profesional mereka, hal ini berpotensi memicu peningkatan etos kerja secara signifikan. Konsekuensinya, tingkat produktivitas cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat memfasilitasi pencapaian target dan sasaran strategis organisasi dengan lebih efektif. Dengan demikian, budaya disiplin yang kuat dalam suatu institusi dapat menjadi katalis bagi kemajuan dan kesuksesan kolektif.

Faktor lain yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2019). Dorongan internal yang menggerakkan, mengarahkan, dan menopang perilaku individu untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat guna mencapai hasil terbaik dapat didefinisikan sebagai motivasi. Diharapkan setiap anggota tim memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang berpotensi meningkatkan performa mereka secara keseluruhan.

Kondisi psikologis seorang karyawan tercermin dalam antusiasme kerjanya, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dari perspektif psikologis, terlihat bahwa semangat atau kelesuan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasional. Pemenuhan kebutuhan dan aspirasi karyawan berperan penting dalam membangun motivasi. Ada hubungan signifikan dengan tingkat motivasi dan kinerja: jika tingginya motivasi kerja, maka kinerja seseorang menjadi meningkat. Pendekatan tersebut menghindari penggunaan kutipan langsung dan mengubah struktur kalimat serta pilihan kata untuk meminimalkan kemiripan dengan teks asli, sambil tetap mempertahankan inti pesannya.

Kasmir (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas. Karyawan yang loyal menganggap bahwa imbalan dari hasil melakukan sesuatu untuk orang lain itu tidak diperlukan. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa loyalitas dapat diukur dari kesiapan mereka untuk melindungi dan mempertahankan integritas organisasi, baik dalam konteks profesional maupun personal untuk menghindari ancaman pihak – pihak tidak bertanggung jawab. Dedikasi personel adalah elemen krusial bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu institusi. Tingkat loyalitas yang tinggi di kalangan staf cenderung mempermudah pencapaian target-target strategis yang telah dirumuskan oleh jajaran pimpinan. Sebaliknya, rendahnya tingkat loyalitas dapat menjadi penghalang signifikan dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi.

berikutnya terdapat korelasi positif antara loyalitas karyawan dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat ikatan loyalitas, semakin besar peluang keberhasilan; sebaliknya, lemahnya loyalitas dapat mengakibatkan hambatan substansial dalam perjalanan organisasi menuju sasaran yang telah ditetapkan.

Studi ini berfokus pada salah satu kantor regional utama dari sebuah perusahaan logistik terkemuka di Indonesia, yang berlokasi di ibu kota Sumatera Utara. Entitas bisnis ini telah membangun reputasi sebagai penyedia layanan pengiriman dengan jaringan yang luas dan basis pelanggan yang substansial. Posisinya di pasar cukup diperhitungkan oleh kompetitor dalam industri serupa. Lingkup layanan yang ditawarkan oleh perusahaan ini mencakup berbagai jenis pengiriman, mulai dari paket berukuran kecil hingga dokumen penting, bahkan mencakup pengiriman kendaraan. Keragaman layanan ini mencerminkan upaya perusahaan untuk memenuhi beragam kebutuhan logistik pelanggannya.

Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan kinerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Berikut disajikan data terkait dengan penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan

No	Aspek Penilaian	2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Orientasi Pelayanan	71	Cukup	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	83	Baik	86	Baik	80	Baik
3	Komitmen	74	Cukup	78	Cukup	72	Cukup
4	Disiplin	73	Cukup	75	Cukup	75	Cukup
5	Kerja Sama	80	Baik	81	Baik	85	Baik
6	Kepemimpinan	80	Baik	80	Baik	82	Baik
Rata rata Nilai		76,833	Baik	80	Baik	78,16	Baik

Sumber : PT JNE Express Cabang Utama Medan

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat kinerja pegawai dari beberapa aspek riset Kinerja Pegawai PT JNE Express Cabang Utama Medan Divisi Outbond pada tahun 2021-2023. Penilaian kinerja pada tahun 2022 sebesar 80 menurun di tahun 2023 sebesar 78,16 lebih kecil dari nilai rata-rata sebelumnya di tahun 2022. Secara umum dapat dilihat bahwasanya penurunan kinerja terjadi di tahun 2021 dengan nilai rata-rata sebesar 76.83.

Hal tersebut menunjukkan jumlah banyaknya kariawan belum memenuhi standard kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi pelayanan terhadap konsumen. Salah satu hal penting di perusahaan yaitu permasalahan yang peneliti lihat terkait dengan riset ini yaitu masalah disiplin kerja. Untuk melihat fenomena masalah terkait dengan disiplin kerja maka peneliti menyajikan data terkait dengan disiplin kerja karyawan yaitu absensi kerja karyawan. Setiap individu dalam suatu organisasi seyogyanya memiliki etos kerja yang kuat, terutama dalam hal kedisiplinan. Ketika para pekerja menunjukkan komitmen tinggi terhadap aturan dan tata tertib di tempat kerja mereka, hal ini cenderung meningkatkan produktivitas dan membantu pencapaian target perusahaan. Guna mengevaluasi performa pegawai, tim riset telah mengadakan studi pendahuluan dengan melibatkan 30 responden untuk mengkaji aspek-aspek kinerja di lingkungan perusahaan.

Tabel 2. Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Kualitas Kerja							
1	Karyawan dapat bekerja dengan hasil pekerjaan yang memenuhi standard pekerjaan	13	43,33	17	56,67	30	100
Kuantitas Kerja							
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam jumlah yang banyak	14	46,6	16	53,4	30	100
Waktu							
3	Karyawan mampu bekerja sesuai prosedui waktu yang telah ditetapkan.	15	50	15	50	30	100
Penekanan Biaya							
4	Karyawan berinisiatif bekerja dengan efisien	12	40	18	60	30	100
Pengawasan							
5	Karyawan bekerja dengan pengawasan yang ketat	15	50	15	50	30	100
Hubungan Antar Karyawan							
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja Karyawan	15	50	15	50	30	100

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menggambarkan kinerja karyawan perusahaan. Pernyataan pada indikator kualitas kerja karyawan yang menjawab ya pada pernyataan pertama sebanyak 43,33% sedangkan sisanya 56,67% menjawab tidak atas pernyataan karyawan bekerja dengan standard kualitas yang baik, adapun yang menjawab ya pada pernyataan kedua ada sebanyak 50% dan yang menjawab tidak ada sebanyak 50% . Hal tersebut menjelaskan bahwa beberapa pekerja belum paham akan standard kerja yang ada di perusahaan sehingga belum mampu merealisasikan kualitas kerja yang

diharapkan oleh manajemen. Kemampuan karyawan dalam merealisasikan hasil kerja yang berkualitas berkaitan dengan rendahnya kemampuan dari masing – masing karyawan. Seperti yang dapat dilihat di lapangan yaitu masih ada kesalahan karyawan dalam menyelesaikan laporan hasil kerja.

Pada indikator kuantitas kerja karyawan yang menjawab ya pada pernyataan pertama ada sebanyak 46,6% sedangkan yang menjawab tidak sebanyak 53,4% dan pada pernyataan kedua ada sebanyak 40% responden yang menjawab ya sedangkan 53,4% lainnya menjawab tidak artinya sebagian besar karyawan masih belum sanggup menerima pekerjaan tambahan di kantor diluar jam kerja normal yang berlaku yaitu 8 jam per hari.

Pada indikator waktu pernyataan peratama ada sebanyak 50% responden dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam bekerja sedangkan 50% responden tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik dan pada pernyataan kedua ada sebanyak 40% yang menjawab ya dan 60% responden yang menjawab tidak artinya karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline sehingga banyak pekerjaan yang tidak efisien. Fenomena yang ada di lapangan berhubungan dengan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yaitu beberapa karyawan tidak bisa mengerjakan tugasnya sesuai dengan deadline. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya peran pimpinan yang efektif dalam melakukan pengawasan terhadap anggotanya.

Pada indikator penekanan biaya pernyataan pertama ada sebanyak 40% karyawan menjawab ya sedangkan 60% karyawan tidak mampu bekerja dengan kesalahan yang minim dan pada pernyataan kedua ada sebanyak 43,3% responden yang menjawab ya dan 56,67% responden yang menjawab tidak. Dilihat dari lapangan bahwasannya sebagian besar karyawan bekerja dengan tingkat kelalaian tinggi sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimum. Hal ini menggambarkan keahlian karyawan masih rendah atas pekerjaannya.

Pada indikator pengawasan pernyataan pertama ada sebanyak 50% karyawan selalu diawasi secara efektif dan 50% lainnya merasa tidak diawasi secara efektif, dan pada pernyataan kedua ada sebanyak 43,3% responden yang menjawab ya dan 56,67% responden yang menjawab tidak, hal ini menjelaskan bahwa dibutuhkan peran pimpinan dalam melakukan pengawasan di perusahaan dan pada indikator hubungan antar karyawan pernyataan pertama hanya 50% karyawan yang merasa adanya hubungan yang baik sedangkan 50% lainnya merasa tidak adanya komunikasi yang baik dan pada pernyataan kedua ada sebanyak 46,6% responden yang menjawab ya dan ada sebanyak 53,4% responden yang menjawab tidak. Hal ini sesuai dengan fenomena di lapangan bahwasannya sebagian besar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik sehingga hasil kerja sama yang kurang baik.

Peneliti melihat beberapa fenomena masalah terkait dengan disiplin kerja karyawan yang ada di perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 3. Daftar Kehadiran Karyawan Pada Divisi Out Bound
PT JNE EXPRESS CabanE Utama Medan Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
		Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2021	60	8	7	8	23	41	15	29
2022	58	7	10	5	22	41	19	35
2023	55	10	7	7	24	46	13	28

Sumber : SDM PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan

Dari table 1.3 di atas dapat terlihat tingkat absensi dan keterlambatan sepanjang 3 tahun terakhir yang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 tingkat absensi karyawan menjadi 41% dengan jumlah tingkat keterlambatan karyawan sebesar 29%. Sementara pada tahun 2022 tingkat absensi karyawan tetap sebesar 41% dengan tingkat keterlambatan karyawan yang mengalami kenaikan menjadi 35%,

sedangkan pada tahun 2023 absensi karyawan mengalami kenaikan menjadi 46% dengan tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 28%. Sehingga dari rekapitulasi bisa disimpulkan dari absensi tersebut yaitu, tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Out Bound PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan masih belum optimal.

Dalam riset ini, identifikasi masalah menunjukkan beberapa isu krusial yang perlu ditangani di PT JNE Express Cabang Utama Medan, khususnya di Divisi Out Bound. Pertama, penilaian kinerja karyawan yang belum optimal berdampak negatif pada kualitas pelayanan konsumen. Kedua, tingkat disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai efisiensi operasional yang lebih baik. Selanjutnya, kurangnya motivasi karyawan, terutama karena minimnya dukungan dari rekan kerja, menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Terakhir, rendahnya tingkat loyalitas karyawan, yang tercermin dari kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan, menimbulkan tantangan dalam membangun tim kerja yang solid dan produktif.

Untuk memfokuskan riset, batasan masalah ditetapkan dengan hanya mengkaji variable disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Lebih spesifik lagi, riset ini dibatasi pada karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express. Pembatasan ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan terarah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di divisi tersebut.

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut, rumusan masalah riset ini disusun untuk mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.

1. Mungkinkah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express.
2. Mungkinkah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express
3. Mungkinkah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial loyalitas terhadap kinerja karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express.
4. Mungkinkah jika loyalitas, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express.

Dengan demikian, riset ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana ketiga variable tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, serta mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di divisi tersebut.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2018) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya riset ini merupakan riset kuantitatif dengan paradigma asosiatif. Riset kuantitatif adalah metode riset yang berkaitan dengan angka yang dianalisis menggunakan statistic. Studi yang mengkaji hubungan antar Variable, sering disebut sebagai riset asosiatif atau kausal, bertujuan untuk mengungkap dampak yang ditimbulkan oleh satu faktor terhadap faktor lainnya. Dalam konteks ini, peneliti berupaya menyelidiki bagaimana suatu elemen independen dapat mempengaruhi atau mengubah elemen dependen yang menjadi fokus pengamatan.

2. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Dalam konteks riset ilmiah, populasi merujuk pada sekelompok entitas yang menjadi sasaran kajian, di mana entitas tersebut memiliki ciri-ciri spesifik yang tepat dengan tujuan Riset. Kelompok tersebut kemudian dianalisis untuk menghasilkan inferensi yang valid (Morissan, 2019). Untuk studi ini, subjek yang diteliti adalah para pekerja di bagian pengiriman keluar (Out Bound) PT. JNE EXPRESS kantor cabang utama Medan, dengan total 55 individu yang terlibat.

Tabel 4. Kriteria Karyawan

No	Kriteria	Jumlah
1	Karyawan Tetap	40
2	Karyawan Kontrak	13
3	Karyawan Freelance	2
Total		55

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

2) Sampel

Subset dari populasi yang menjadi fokus penelitian disebut sampel. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh kesimpulan yang dapat diaplikasikan pada keseluruhan populasi. Dalam studi ini, metode pemilihan sampel yang diterapkan adalah pengambilan sampel bertujuan atau purposive sampling. Menurut Ramdhan (2021), metode ini melibatkan seleksi partisipan berdasarkan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan riset. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memilih individu yang paling relevan dan representatif untuk menjawab pertanyaan peneliti. Kriteria yang dimaksud pada riset ini adalah karyawan berstatus sebagai karyawan tetap. Berdasarkan Tabel 3.2 jumlah sampel 40 karyawan tetap pada Divisi Out Bound PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan.

Tabel 5. Bidang Kerja Responden yang Diteliti

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Staff	20
2	Staff Out Bound	8
3	Staff Operasional	5
4	Staff Gudang	5
5	Karyawan Outsourcing	2
Jumlah		40

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

3) Sumber Data

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana informasi dikumpulkan dalam bentuk numerik yang mencerminkan besaran variable yang diteliti. Sumber informasi dalam studi ini dapat dikategorikan menjadi dua jenis: utama dan pendukung. Untuk keperluan riset ini, fokus utama adalah pada pengumpulan data primer. Data jenis ini didapatkan langsung dari sumbernya, tidak melalui pihak lain. Didapatkan langsung dari sumber, tanpa melalui pihak ketiga. Metode pengumpulan data primer yang digunakan meliputi penyebaran angket, wawancara langsung dengan responden, serta observasi lapangan (Morissan, 2019).

Selain data primer, peneliti juga dapat memanfaatkan data sekunder sebagai sumber informasi pendukung. Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan sebelumnya untuk tujuan lain, namun masih relevan dengan riset yang sedang dilakukan. Sumber-sumber data sekunder dapat meliputi dokumen internal perusahaan, laporan industri, publikasi pemerintah, jurnal akademik, atau database komersial.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, riset tersebut menerapkan 3 metode utama:

1. Survei Tertulis Responden diminta mengisi formulir yang berisi serangkaian pertanyaan terstruktur terkait topik penelitian. Metode ini memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan konsisten.
2. Pengamatan Langsung Teknik ini digunakan untuk mengamati perilaku, proses kerja, atau fenomena lain secara langsung. Metode ini efektif terutama ketika jumlah subjek yang diamati tidak terlalu besar dan memungkinkan observasi mendalam.
3. Kajian Literatur Peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, makalah, kemudian studi terdahulu sesuai pada pembahasan riset. Selain itu, data sekunder yang berkaitan dengan objek riset juga ditelaah untuk memperkaya pemahaman dan analisis.

Kombinasi ketiga metode ini ditujukan untuk memperoleh data yang komprehensif dan meminimalkan bias dalam riset.

4. Hipotesis

Hipotesis riset adalah solusi temporer untuk masalah riset yang validitasnya masih perlu diuji secara empiris. Berdasarkan penjelasan struktur pemikiran di atas, penelitian ini mengembangkan hipotesis-hipotesis berikut:

- H1* : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.
- H2* : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.
- H3* : Diduga loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.
- H4* : Diduga disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.

5. Teknik Analisis Data

Riset ini menggunakan teknik analisa data regresi linear berganda, guna menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen kinerja. Dalam riset ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen KINERJA. Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variable X1, X2, dan X3 terhadap KINERJA. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memodelkan hubungan antara beberapa variable independen dan satu variable dependen secara simultan.

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji t dilaksanakan. Dalam uji ini, nilai t hitung dari setiap variabel dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Hasil uji t memberikan informasi tentang kontribusi individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen KINERJA.

Sementara itu, uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini membantu menentukan apakah model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi KINERJA. Nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel untuk menentukan signifikansi model secara keseluruhan.

Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi mengindikasikan kemampuan prediksi model yang lebih baik. Uji ini memberikan gambaran tentang kekuatan model dalam menjelaskan variasi KINERJA.

Dengan mengintegrasikan hasil dari berbagai uji tersebut, riset ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara variabel-variabel independen dan KINERJA. Kombinasi analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih akurat dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.701	4.189		3.509	.001
X1	.286	.111	.342	2.577	.014
X2	.222	.069	.426	3.226	.003
X3	.178	.076	.307	2.331	.025

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel, rumus regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 14.701 + 0.286X_1 + 0.222X_2 + 0.178X_3$$

Dimana:

Y = KINERJA (variabel dependen) 14.701 = Konstanta

X₁ = Variable independen pertama

X₂ = Variable independen kedua

X₃ = Variable independen ketiga

- 1) Konstanta (14.701): Nilai konstanta sebesar 14.701 menunjukkan terdapat semua variable independen (X₁, X₂, dan X₃) bernilai nol, maka nilai variabel dependen KINERJA adalah 14.701. Secara praktis, ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen, tingkat kinerja dasar sudah berada pada level 14.701. Nilai konstanta ini signifikan secara statistik (Sig. 0.001 < 0.05), yang mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada pengaruh dari variabel independen, ada faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja baseline.
- 2) Variabel X₁ DISIPLIN (0.286): Koefisien regresi untuk X₁ adalah 0.286, yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel dependen KINERJA. Interpretasinya adalah setiap peningkatan satu unit dalam X₁ akan mengakibatkan peningkatan 0.286 unit dalam KINERJA, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Pengaruh X₁ signifikan secara statistik (Sig. 0.014 < 0.05), yang berarti kita dapat menolak hipotesis nul bahwa X₁ tidak memiliki pengaruh terhadap KINERJA. Nilai Beta terstandarisasi untuk X₁ adalah 0.342, yang menunjukkan bahwa X₁ memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap KINERJA dibandingkan dengan variabel lainnya.
- 3) Variabel X₂ MOTIVASI (0.222): X₂ memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.222. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu unit dalam X₂, KINERJA diperkirakan akan meningkat sebesar 0.222 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Pengaruh X₂ sangat signifikan (Sig. 0.003 < 0.05), menunjukkan hubungan yang kuat antara X₂ dan KINERJA. X₂ memiliki nilai Beta terstandarisasi tertinggi (0.426), yang mengindikasikan bahwa di antara semua variabel independen, X₂ memiliki pengaruh paling besar terhadap KINERJA.
- 4) Variabel X₃ LOYAL (0.178): Koefisien regresi X₃ sebesar 0.178 menunjukkan hubungan positif dengan KINERJA. Setiap peningkatan satu unit dalam X₃ diperkirakan akan meningkatkan KINERJA sebesar 0.178 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Pengaruh X₃ juga signifikan secara statistik (Sig. 0.025 < 0.05). Nilai Beta terstandarisasi X₃ adalah 0.307, yang menunjukkan bahwa meskipun memiliki pengaruh paling kecil di antara ketiga variabel independen, X₃ tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap KINERJA.

Selanjutnya hasil uji t untuk konstanta menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.509, yang lebih besar dari nilai t tabel 1.68. Nilai signifikansi 0.001 juga jauh di bawah ambang batas 0.05. Kedua indikator ini menegaskan bahwa konstanta dalam model regresi ini memiliki signifikansi statistik yang kuat. Interpretasi praktisnya adalah bahwa terdapat nilai dasar KINERJA sebesar 14.701 yang signifikan, bahkan ketika semua variabel independen bernilai nol. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain di luar model yang berkontribusi terhadap nilai dasar KINERJA.

Pertama, analisis uji t untuk variabel DISIPLIN (X₁) menghasilkan nilai t hitung 2.577, yang melampaui nilai t tabel 1.68. Nilai signifikansi 0.014 juga berada di bawah ambang 0.05, menunjukkan bahwa X₁ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap KINERJA. Koefisien regresi X₁ yang positif (0.286) mengindikasikan hubungan positif dengan KINERJA. Interpretasinya, setiap peningkatan satu unit dalam X₁ akan menghasilkan kenaikan 0.286 unit dalam KINERJA, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa X₁ merupakan faktor penting yang secara signifikan dan positif mempengaruhi peningkatan KINERJA dalam model ini.

Kedua, Variabel MOTIVASI (X₂). Uji t untuk variabel X₂ menunjukkan hasil yang sangat signifikan, dengan nilai t hitung 3.226 yang jauh melampaui nilai t tabel 1.68. Nilai signifikansi 0.003 juga sangat rendah, jauh di bawah ambang 0.05. Koefisien regresi X₂ sebesar 0.222 menandakan hubungan positif yang kuat dengan KINERJA. Ini berarti setiap kenaikan satu unit X₂ akan meningkatkan KINERJA

sebesar 0.222 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Lebih lanjut, X2 memiliki nilai Beta terstandarisasi tertinggi (0.426) di antara semua variabel, mengindikasikan bahwa X2 memiliki pengaruh paling dominan terhadap KINERJA dalam model ini. Temuan ini menekankan pentingnya X2 sebagai faktor kunci dalam meningkatkan KINERJA.

Terakhir, Variabel LOYAL (X3). Hasil uji t untuk variabel X3 menunjukkan nilai t hitung 2.331, yang lebih besar dari nilai t tabel 1.68. Nilai signifikansi 0.025 juga berada di bawah ambang 0.05, mengkonfirmasi bahwa X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap KINERJA. Koefisien regresi X3 yang positif (0.178) mengindikasikan hubungan positif, di mana setiap peningkatan satu unit X3 akan meningkatkan KINERJA sebesar 0.178 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan X1 dan X2 (dilihat dari nilai Beta terstandarisasi 0.307), X3 tetap merupakan faktor yang signifikan dalam model ini. Temuan ini menunjukkan bahwa X3 juga berperan penting dalam meningkatkan KINERJA, walaupun tidak sedominan X1 dan X2.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505.588	3	168.529	7.551	.000 ^b
	Residual	803.503	36	22.320		
	Total	1309.091	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Berdasarkan nilai F hitung yang diperoleh dari tabel ANOVA diatas adalah 7.551. Angka ini merupakan hasil perbandingan antara variasi yang dijelaskan oleh model regresi (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas) dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan. F hitung ini mengindikasikan seberapa baik variabel-variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas) secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan. Nilai F hitung yang cukup tinggi (7.551) menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kekuatan prediktif yang baik dalam menjelaskan Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi yang tercantum dalam tabel adalah 0.000. Angka ini menunjukkan probabilitas bahwa hasil yang diperoleh terjadi secara kebetulan. Dengan nilai signifikansi yang sangat kecil (kurang dari 0.05), kita memiliki bukti statistik yang kuat bahwa kombinasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti sangat kecil kemungkinannya bahwa hubungan antara variabel-variabel independen dan Kinerja Karyawan terjadi secara kebetulan.

Nilai F tabel dari penelitian ini adalah 2.87. F tabel ini berfungsi sebagai nilai pembanding untuk F hitung. Dalam konteks penelitian, F tabel 2.87 menjadi titik kritis untuk menentukan apakah pengaruh simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang menghubungkan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas dengan Kinerja Karyawan secara statistik signifikan. F hitung (7.551) yang jauh lebih besar dari F tabel (2.87) memberikan bukti kuat bahwa setidaknya satu dari variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, atau Loyalitas) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi 0.000 yang jauh di bawah 0.05 memperkuat kesimpulan ini.

Interpretasi ini menunjukkan bahwa kombinasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas secara bersama-sama berperan penting dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Model ini lebih baik dalam memprediksi Kinerja Karyawan dibandingkan hanya menggunakan rata-rata Kinerja Karyawan. Namun, perlu diingat bahwa uji F ini hanya mengevaluasi pengaruh simultan ketiga variabel independen. Untuk mengetahui kontribusi spesifik dari masing-masing variabel (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas)

terhadap Kinerja Karyawan, diperlukan analisis lebih lanjut menggunakan uji t parsial dan evaluasi koefisien regresi individual.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.335	4.724

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi yang ditampilkan pada Tabel 6, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0.386 atau 38.6%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model, yaitu X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan X3 (Loyalitas), secara bersama-sama mampu menjelaskan 38.6% dari variasi yang terjadi pada variabel dependen Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 61.4% ($100\% - 38.6\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0.335 atau 33.5% memberikan gambaran yang lebih konservatif dan realistis tentang kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Adjusted R Square memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan ukuran sampel, sehingga nilai ini lebih tepat digunakan untuk model dengan banyak variabel independen.

Standar Error of the Estimate sebesar 4.724 mengindikasikan rata-rata penyimpangan prediksi model dari nilai aktual Kinerja Karyawan. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat model dalam memprediksi Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang cukup, namun masih ada ruang untuk peningkatan. Meskipun variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan penting dan belum tercakup dalam model ini. Penelitian lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel tambahan yang dapat meningkatkan kemampuan prediktif model terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Riset ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, dapat dibahas empat hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.577, yang lebih besar dari nilai t tabel 1.68, dengan nilai signifikansi 0.014 ($p < 0.05$). Koefisien regresi X1 sebesar 0.286 mengindikasikan hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis dengan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan dapat secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Implikasinya, manajemen PT JNE Express Cabang Utama Medan perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendorong disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Analisis uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai t hitung 3.226, jauh melampaui nilai t tabel 1.68, dengan nilai signifikansi 0.003 ($p < 0.05$). Koefisien regresi X2 sebesar 0.222 dan nilai Beta terstandarisasi tertinggi (0.426) di antara semua variabel menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sangat mendukung hipotesis bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya strategi motivasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PT JNE Express Cabang

Utama Medan sebaiknya fokus pada program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pengembangan karir, penghargaan kinerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Hipotesis 3: Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Uji t untuk variabel Loyalitas (X3) menunjukkan nilai t hitung 2.331, lebih besar dari nilai t tabel 1.68, dengan nilai signifikansi 0.025 ($p < 0.05$). Koefisien regresi X3 yang positif (0.178) mengindikasikan bahwa Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sekuat Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun pengaruhnya lebih kecil, loyalitas karyawan tetap merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. PT JNE Express Cabang Utama Medan perlu mempertimbangkan strategi untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan, seperti program pengembangan jangka panjang dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Hipotesis 4: Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 7.551, jauh lebih besar dari F tabel 2.87, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini sangat mendukung hipotesis bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0.386 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 38.6% variasi dalam Kinerja Karyawan. Meskipun masih ada 61.4% variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan.

riset ini menunjukkan kesesuaian dengan studi yang dilaksanakan oleh Suwuh (2015) pada PT. Bintang Sewu Mandiri di Manado. Suwuh menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini yang menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan.

Dalam konteks pengaruh motivasi kerja, hasil riset ini sejalan dengan temuan Saeed et al. (2016) yang melaksanakan studi pada pekerja bank di Pakistan. Mereka menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat posisi Motivasi Kerja sebagai faktor dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Beta terstandarisasi tertinggi dalam penelitian ini.

Terkait dengan pengaruh disiplin kerja, penelitian ini mendukung temuan Harlie (2010) yang melakukan studi pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung, Kalimantan Selatan. Harlie menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan.

Aspek loyalitas dalam penelitian ini, meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Soegandhi et al. (2013) pada PT. Surya Timur Sakti Jatim, yang menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa loyalitas, meskipun bukan faktor dominan, tetap merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil riset tersebut memperlihatkan pengaruh simultan dari ketiga variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (dengan R Square 0.386) memiliki kemiripan dengan penelitian Thaief et al. (2015) pada PT. PLN (Persero) Layanan dan Jaringan Malang. Mereka menemukan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square sebesar 0.441. Meskipun variabel yang diteliti tidak sepenuhnya sama, kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor sumber daya manusia dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan.

Temuan-temuan ini secara kolektif memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Penelitian ini, bersama dengan studi-studi sebelumnya, menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen pekerja. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan, organisasi perlu memperhatikan tidak hanya satu aspek, tetapi kombinasi dari berbagai faktor seperti disiplin, motivasi, dan loyalitas.

Namun, perlu dicatat bahwa masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut. Mengingat 61.4% variasi Kinerja Karyawan yang tidak dijelaskan oleh model ini, penelitian masa depan dapat mengeksplorasi variabel-variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja pekerja di industri perkebunan.

Secara keseluruhan, temuan – temuan tersebut menegaskan perlunya pendekatan holistik dalam manajemen pekerja pada PT JNE Express Cabang Utama Medan. Perusahaan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan secara bersamaan guna mencapai peningkatan kinerja yang optimal. Namun, mengingat masih adanya faktor-faktor lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel-variabel tambahan yang mungkin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perkebunan.

KESIMPULAN

Berdasarkan riset yang dilaksanakan pada PT JNE Express Cabang Utama Medan, dapat disimpulkan pada Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Faktor paling mendominasi yaitu motivasi kerja yang berpengaruh dengan kinerja karyawan, diikuti oleh Disiplin Kerja lalu Loyalitas. Model penelitian ini mampu menjelaskan 38.6% variasi dalam Kinerja Karyawan, menunjukkan kontribusi yang cukup substansial dari ketiga variabel independen tersebut. Riset tersebut menegaskan perlunya pendekatan holistik pada manajemen sumber daya manusia, kemudian perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi, penguatan disiplin kerja, dan pembangunan loyalitas karyawan secara bersamaan untuk mengoptimalkan kinerja. Namun, masih terdapat 61.4% variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model, mengindikasikan perlunya riset lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel - variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di industri jasa pengiriman.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Morgan, G. A., Barrett, K. C., Leech, N. L., & Gloeckner, G. W. (2019). *IBM SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Routledge.
- Morrison, M. A. (2019). *Metode penelitian survei*. Kencana.
- Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). *PENDEKATAN PRAKTIS; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).