

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PADA  
J&T EXPRESS DI SIDOARJO**

**Anggi Dian Pramesti<sup>1</sup>**  
*anggidian07939@gmail.com*

**Agus Surya Bharmawan, SE, MM<sup>2</sup>**  
*agustiawanb@unitomo.ac.id*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Pada J&T Express Di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah kurir sebanyak 205 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah Purposive Sampling melalui rumus Slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 orang. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa: (1) Hasil uji t (parsial) penelitian dapat diketahui thitung = 2,203  $\geq$  t tabel 1,6565 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima pada level of signifikan sebesar 0,029  $\leq$  0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo (Y) dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 18,90% (2) Hasil uji t (parsial) penelitian dapat diketahui thitung = 1,775  $\leq$  t tabel 1,9782 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak pada level of signifikan sebesar 0,078  $\geq$  0,05. Sehingga variabel Insentif (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 15,30% (3) Hasil uji t (parsial) penelitian dapat diketahui thitung = 3,442  $\leq$  t tabel 1,9782 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima pada level of signifikan sebesar 0,001  $\leq$  0,05. Sehingga variabel Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 28,60%. (4) Hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan Fhitung sebesar 57,603 yang berarti Fhitung (24,108)  $\geq$  Ftabel (2,67) jadi H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Disiplin kerja, Insentif dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo.

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

**ABSTRACT**

*This study was conducted to analyze the Influence of Work Discipline, Incentives and Work Motivation on the Performance of Marketing Division Employees at J&T Express in Sidoarjo. This study uses a quantitative method of primary data sources using a questionnaire instrument. The population in this study were 205 couriers. The sampling technique used was Purposive Sampling through the Slovin formula, so that the sample in this study was 135 people. The analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression*

*tests, F tests, t tests, and determination coefficient tests.*

*The results of the statistical analysis explain that: (1) The results of the t-test (partial) of the study can be seen that  $t \text{ count} = 2.203 \geq t \text{ table } 1.6565$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted at a significant level of  $0.029 \leq 0.05$ . So that the Work Discipline variable ( $X_1$ ) has an effect on J&T Express Sidoarjo Employee Performance ( $Y$ ) with a correlation coefficient value showing a relationship of 18.90% (2) The results of the t-test (partial) of the study can be seen that  $t \text{ count} = 1.775 \leq t \text{ table } 1.9782$ , so  $H_0$  is accepted and  $H_2$  is rejected at a significant level of  $0.078 \geq 0.05$ . So that the Incentive variable ( $X_2$ ) does not have a significant effect on the Performance of J&T Express Sidoarjo Employees with a correlation coefficient value showing a relationship of 15.30% (3) The results of the t-test (partial) of the study can be seen  $t \text{ count} = 3.442 \leq t \text{ table } 1.9782$  then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted at a significant level of  $0.001 \leq 0.05$ . So that the Work Motivation variable ( $X_3$ ) has a significant effect on the Performance of J&T Express Sidoarjo Employees with a correlation coefficient value showing a relationship of 28.60%. (4) The results of the test together (simultaneous) show  $F \text{ count}$  of 57.603 which means  $F \text{ count} (24.108) \geq F \text{ table} (2.67)$  so  $H_0$  is rejected and  $H_4$  is accepted. Work discipline, Incentives and Work Motivation together have a significant effect on the Performance of J&T Express Sidoarjo Employees.*

**Keywords: Work Discipline, Incentives, Work Motivation and Employee Performance**

## **I. LATAR BELAKANG**

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat hal ini dimanfaatkan oleh sekelompok orang untuk mendirikan usaha khususnya dalam bidang pengiriman jasa, namun Fenomena tersebut diikuti dengan pesatnya perkembangan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang atau jasa kurir baik ke dalam negeri maupun luar negeri sehingga Persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini merupakan sebuah tantangan bagi pengusaha untuk tetap berada dalam persaingan industri.

Melihat semakin banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman maka untuk mempertahankan eksistensinya setiap perusahaan penyedia jasa logistik atau pengiriman kilat harus dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuannya sehingga dapat menghadapi persaingan dan juga untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin tinggi terhadap pemenuhan kebutuhan penyedia jasa ekspedisi.

Untuk menjadi perusahaan logistic terbaik, maka diperlukan adanya kinerja yang baik yang dihasilkan oleh para karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan penggerak, dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan pula dari kinerja sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Wilson Bangun (2019:15) menyebutkan, manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, terhadap fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa perusahaan pengiriman barang yang cukup populer di kalangan masyarakat Indonesia antara lain , J&T Express, JNE, Pos Indonesia, Tiki,

Dll. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pengiriman adalah J&T Express Sidoarjo. J&T Express Sidoarjo melayani pengiriman dalam bentuk paket, barang, dokumen, kendaraan, dll. J&T Express Sidoarjo juga memperluas pelayanannya dengan memanfaatkan teknologi Ecommerce yaitu melalui pelayanan order via website, Hotline, dan App.

Meskipun pengiriman barang ini memiliki sistem pemasaran juga distribusi yang cukup baik tidak menutup kemungkinan perusahaan masih memiliki kekurangan dalam kinerja pelayanan dan pengiriman terkadang melebihi waktu yang lebih diperkirakan sejak awal dan biaya pengiriman lebih tinggi dari penyedia jasa lainnya. Sehingga pada akhirnya J&T Express tidak mampu dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan jasa lainnya. Berikut adalah data pencapaian jumlah pengiriman paket di J&T Express Sidoarjo selama periode 2023 :

**Tabel 1. Jumlah Pengiriman J&T Express di Sidoarjo periode 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pickup</b>	<b>Growth</b>
<b>Januari</b>	<b>1,641,540</b>	<b>-</b>
<b>Februari</b>	<b>1,561,097</b>	<b>-5%</b>
<b>Maret</b>	<b>2,067,169</b>	<b>32%</b>
<b>April</b>	<b>2,663,946</b>	<b>29%</b>
<b>Mei</b>	<b>2,224,418</b>	<b>-16%</b>
<b>Juni</b>	<b>2,446,725</b>	<b>10%</b>
<b>Juli</b>	<b>3,096,918</b>	<b>27%</b>
<b>Agustus</b>	<b>3,404,734</b>	<b>10%</b>
<b>September</b>	<b>2,969,507</b>	<b>-13%</b>
<b>Oktober</b>	<b>1,229,007</b>	<b>-59%</b>
<b>November</b>	<b>521,699</b>	<b>-58%</b>
<b>Desember</b>	<b>1,597,622</b>	<b>206%</b>

Sumber : J&T Express

Pada bulan September mulai mengalami penurunan sebesar 13% dikarenakan adanya issue penutupan Platform Tiktokshop, sehingga penjual tidak menambah jumlah stock melainkan menghabiskan stock barang yang dimiliki. Pada bulan Oktober mengalami penurunan drastis sebesar 59% hal ini disebabkan karena platform Tiktokshop resmi di tutup pada 5 Oktober 2023, sehingga sangat berdampak pada jumlah pengiriman di J&T Express. Begitupun pada bulan November 2023 masih mengalami penurunan drastis 58% imbas dari ditutupnya platform Tiktokshop.

Pada penutup tahun yaitu Desember 2023, jumlah pengiriman mengalami peningkatan sangat drastis sebesar 206% yang dipengaruhi oleh dibukanya kembali platform Tiktokshop sehingga pembelian online di platform tersebut meningkat drastis dan memberika dampak positif pada J&T Express.

Selama penutupan platform Tiktokshop maka perusahaan melakukan beberapa langkah agar J&T Express tetap bertahan. Yaitu melakukan evisiensi terhadap jumlah karyawan yang ada. Dengan jumlah karyawan yang mengalami pengurangan,

maka J&T Express harus melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui kedisiplinan karyawan dan pemberian insentif kepada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Christian Katian Daho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado (2021) Secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Pada J&T Express Di Sidoarjo”.

## **II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Menurut Siagian (2020:115) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Indikator Disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Mangkunegara (2020:54) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Menurut Hasibuan (2018:98), indikator insentif yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material (Finansial)
2. Insentif Non Material
3. Insentif Sosial

Menurut Motivasi kerja menurut Hasibuan (2018:140) menPengertiankan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Maslow (2018:09) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Menurut Asri Laksmi (2019:43) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Erri, (2018:54) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Penggunaan Waktu
4. Kerjasama

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2019). Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan di J&T Express Juanda Divisi Marketing.
- H2 : Diduga insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di J&T Express Juanda Divisi Marketing.
- H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di J&T Express Juanda Divisi Marketing.
- H4 : Diduga disiplin kerja, insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di J&T Express Juanda Divisi Marketing.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah kurir sebanyak 205 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah Purposive Sampling melalui rumus Slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 orang.

Alat analisis yang digunakan meliputi :

1. uji validitas dan uji reliabilitas
2. uji normalitas
3. uji multikolinieritas
4. uji heteroskedastisitas
5. uji regresi linear berganda
6. uji F
7. uji t
8. uji koefisien determinasi.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{\text{Hitung}} (\geq 0,1690)$	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	X1_1	0,659	Valid
	X1_2	0,531	Valid
	X1_3	0,590	Valid
	X1_4	0,674	Valid
	X1_5	0,460	Valid
	X1_6	0,370	Valid
	X1_7	0,520	Valid
	X1_8	0,421	Valid
Insentif ( $X_2$ )	X2_1	0,740	Valid
	X2_2	0,701	Valid
	X2_3	0,642	Valid
	X2_4	0,776	Valid
	X2_5	0,675	Valid
	X2_6	0,471	Valid
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	X3_1	0,758	Valid
	X3_2	0,743	Valid
	X3_3	0,740	Valid
	X3_4	0,704	Valid
	X3_5	0,768	Valid
	X3_6	0,307	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1_1	0,375	Valid
	Y1_2	0,429	Valid
	Y1_3	0,393	Valid
	Y1_4	0,680	Valid
	Y1_5	0,617	Valid
	Y1_6	0,522	Valid
	Y1_7	0,546	Valid
	Y1_8	0,475	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari seluruh variabel adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}} (0,2227)$ .

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,796	Reliabel
Insentif	0,763	Reliabel
Motivasi kerja	0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari hasil Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel diperoleh koefisien alpha  $\geq 0,06$ . Untuk instrumen di atas maka disimpulkan bahwa semua variabel merupakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

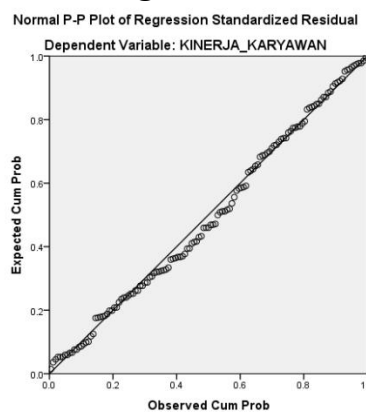
		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		<b>135</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	<b>.0000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>	<b>2.68106907</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute Positive</b>	<b>.055</b>
	<b>Negative</b>	<b>-.032</b>
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		<b>.636</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.813</b>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,813 yang berarti lebih dari 0.05, sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Selain itu, model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (normalitas), dengan ketentuan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar berikut ini:

**Gambar 1. Diagram Normal P – Plot**



Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki distribusi normal. Dan layak untuk dilakukan

uji selanjutnya.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

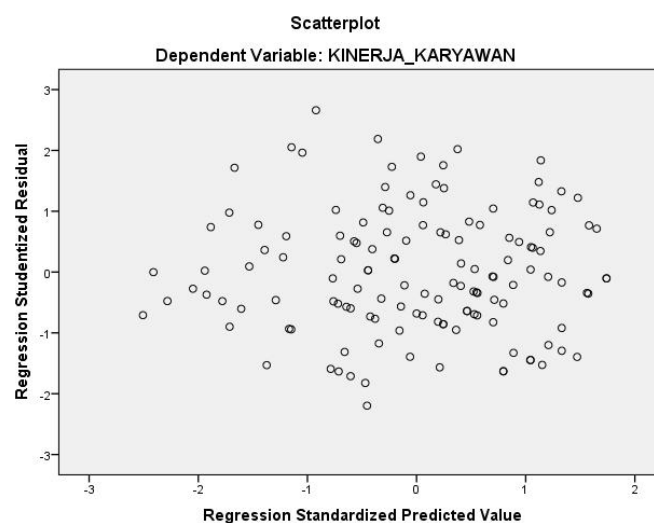
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.732	2.296		6.417	.000		
DISIPLIN_KERJA	.179	.081	.191	2.203	.029	.653	1.532
INSENTIF	.172	.097	.171	1.775	.078	.529	1.892
MOTIVASI_KERJA	.319	.093	.334	3.422	.001	.518	1.931

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.653. Variabel Insentif menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.529. Variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.519. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $\leq 10$  yaitu Variabel Disiplin kerja sebesar 1,532, variabel Insentif nilai VIF sebesar 1,892, dan variabel Motivasi kerja nilai VIF sebesar 1,931. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti bahwa tidak adanya hubungan antara variabel bebas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat diketahui grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun ddibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung (≥1,6582)	Sig.
Disiplin kerja	0,179	2,203	0,029
Insentif	0,172	1,775	0,078
Motivasi kerja	0,319	3,422	0,001
Konstanta	14,732	F hitung	: 24,108
		Sig	: 0,000

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 14,732 + 0,179X_1 + 0,172X_2 + 0,319X_3$$

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.356	.341	2.71159

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, DISIPLIN\_KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 Dapat diketahui bahwa nilai koefisien derterminasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,356 atau 35,60% yang artinya variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin kerja, Insentif dan Motivasi kerja sebesar 0,356 atau 35,60%. Lalu sisanya sebesar 64,40% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.732	2.296		6.417	.000
1 DISIPLIN_KERJA	.179	.081	.191	2.203	.029
INSENTIF	.172	.097	.171	1.775	.078
MOTIVASI_KERJ A	.319	.093	.334	3.422	.001

**a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN**

Sumber : Data diolah 2024

1. Hasil uji t (parsial) penelitian dapat diketahui thitung = 2,203  $\geq$  t tabel 1,6565 maka H0 ditolak dan H1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,029  $\leq$  0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo (Y) dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 18,90%
2. Hasil uji t (parsial) penelitian dapat diketahui thitung = 1,775  $\leq$  t tabel 1,9782 maka Ho diterima dan H2 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,078  $\geq$  0,05. Sehingga variabel Insentif (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 15,30%.
3. Hasil uji t (parsial) penelitian dapat diketahui thitung = 3,442  $\leq$  t tabel 1,9782 maka Ho ditolak dan H3 diterima pada level of signifikan sebesar 0,001  $\leq$  0,05. Sehingga variabel Motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo dengan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 28,60%.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	531.783	3	177.261	24.108	.000 <sup>b</sup>
Residual	963.210	131	7.353		
Total	1494.993	134			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, DISIPLIN\_KERJA, INSENTIF

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 57,603 yang berarti  $F_{hitung}$  (24,108)  $\geq$   $F_{tabel}$  (2,67) jadi Ho ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin kerja, Insentif dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo.

**V. PENUTUP**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t (parsial) penelitian diperoleh thitung sebesar thitung sebesar 2,203 dan t tabel (n-k-1: 135-3-1=131) : 1,9782 sehingga dapat diketahui thitung = 2,203  $\geq$  t tabel 1,6565 maka H0 ditolak dan H2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,029  $\leq$  0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya. Dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 18,90%
2. Hasil uji t (parsial) penelitian diperoleh thitung sebesar 1,775 dan t tabel (n-k-1: 135-3-1=131) : 1,9782 sehingga dapat diketahui thitung = 1,775  $\leq$  t tabel 1,9782 maka Ho diterima dan H3 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,078  $\geq$  0,05. Sehingga variabel Insentif (X2) tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo sehingga hipotesa yang diajukan tidak terbukti kebenarannya. Dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 15,30%.

3. Hasil uji t (parsial) penelitian diperoleh thitung sebesar 3,422 dan t tabel ( $n-k-1: 135-3-1=131$ ) : 1,9782 sehingga dapat diketahui thitung =  $3,442 \leq t$  tabel 1,9782 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima pada level of signifikan sebesar  $0,001 \leq 0,05$ . Sehingga variabel Motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya. Dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 28,60%.
4. Hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan Fhitung sebesar 57,603 yang berarti Fhitung (24,108)  $\geq$  Ftabel (2,67) jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin kerja, Insentif dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan Pelatihan Kerja secara langsung pada para Sprinter/Kurir J&T Express Sidoarjo yang dapat meningkatkan profesionalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap tempat dimana mereka bekerja.
2. Evaluasi punishment terhadap karyawan yang tetap melakukan keterlambatan bekerja selama 3 bulan berturut-turut dalam jumlah yang banyak. Karena jika hal ini tidak dicegah maka akan menjadi kebiasaan buruk dan dapat mempengaruhi karyawan yang lainnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lain seperti komunikasi, produktivitas kerja karyawan, stress atau beban kerja dan lain sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfa Harryoga Darwin, A. K. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article>.
- Bacal, R. (2019). Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Bernardin, F., & Russel, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Armico.
- Christian Katian Daho, Silvya L. Mandey, dan L. M. (2021). Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi 2, Jil. 2. BPEE.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Motivasi kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(04). <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/ar>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Merisa Oktaria, R. A. (2020). Pengaruh Insentif Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/24675>
- Raditya, B., Indrasari, M., Surya, A., & Bandi, M. H. (2020). Effect of compensation and work environment on employee performance. <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287822>
- Sarwanto, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sastradipoera, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Cetakan Kesatu. PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sugiyono, R. P. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif*. CV. Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2018). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat.
- Wenny Djuarni Neng Riyanti Malik. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. <https://jurnal.unsur.ac.id/elecosy/article/view/4000>
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.