

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja Kurir pada PT Ninja Express Kota Padang

Alpadri¹, Salfadri¹, Susi Yuliantanty¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 alpadriazmi@gmail.com*

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mei 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, Kinerja*

Abstract

PT. Ninja Xpress adalah perusahaan logistik terpercaya di Indonesia berbasis teknologi dan merupakan bagian dari Ninja Van. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Di Kota Padang. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Ninja Express Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 Orang dan sampel 38 orang. Metode analisis adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ditemukan : (1) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir. (2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir. (3) semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir pada ang dan (4) disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang (5) Nilai koefisien determinasi terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang ng adalah 93,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

PENDAHULUAN

PT. Ninja Xpress adalah perusahaan logistik terpercaya di Indonesia berbasis teknologi dan merupakan bagian dari Ninja Van. Hadir di Indonesia sejak tahun 2015, Ninja Xpress berkomitmen untuk menyediakan solusi logistik berkualitas untuk bisnis e-commerce di seluruh Asia Tenggara. Untuk mempertahankan komitmen tersebut organisasi perlu kinerja karyawan yang tinggi dengan memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu disiplin, motivasi dan semangat kerja para pegawai. Sebagai pegawai setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Sutrisno, 2019).

How to cite:

Alpadri. Salfadri. Yuliantanty, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Kurir pada PT Ninja Express Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 181-192.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Untuk mencapai kinerja yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Menurut Simamora, (2019:64) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Fenomena yang terjadi di lapangan masih kurangnya ketercapaian kinerja yang dibuktikan oleh data pendukung yang di sajikan dalam bentuk tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Pengiriman Paket pada PT. Ninja Express Pada Periode Bulan Januari Sampai Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Paket yang berhasil dikirim	Jumlah Paket Batal	Jumlah total Paket
1	Januari	25,393	4,824	30.217
2	Februari	20,975	2,960	23.935
3	Maret	28,199	3.791	31.990
4	April	34,786	5,886	40.672
5	Mei	18,826	4,639	23.465
6	Juni	20,125	4,281	24.406
7	Juli	20,028	4,388	24.416
8	Agustus	25,988	8,808	34.792
9	September	53.080	27.420	80.500
10	Oktober	27,563	11,053	38.616
11	November	22,063	16,458	38.526
12	Desember	23.340	8.016	31.356

Berdasarkan informasi pada tabel 1. yang diperoleh dari PT. Ninja Express di tarik kesimpulan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dimana masih banyaknya terdapat jumlah paket yang batal, hal ini di indikasi akibat beberapa hal diantaranya karena kelebihan kapasitas dalam pengangkutan paket yang terlalu banyak oleh kurir, kurangnya inisiatif kurir dalam memilah paket yang ada dalam satu daerah akibat dari terlalu banyaknya paket sehingga ada paket yang terlupa dalam pengantaran, bisa juga karena saat pengantaran paket kurir tidak memberitahu kepada konsumen saat hendak mengantarkan paket, sehingga tidak terjadi pertemuan antara kurir dan konsumen. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Novita bagian Penanggung Jawab pada tanggal 5 Juli 2024 jam 08.30 Wib di kantor PT. Ninja Express mengenai fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja kurur, Indikasi dari rendahnya kinerja kurir dapat terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Permasalahan Kinerja Kurir pada PT. Ninja Express tahun 2024

No	Permasalahan	Persentase
1	Rendahnya kualitas dan kuantitas kerja kurir	70%
2	Kurangnya kehandalan kurir dalam bekerja	60%
3	Rendahnya inisiatif kurir dalam bekerja	60%
4	Rendahnya kerajinan kurir dalam bekerja	70%

Berdasarkan tabel 2. terlihat indikasi rendahnya kinerja kurir dalam bekerja hal itu terlihat rendahnya kualitas dan kuantitas kerja kurir kurir dalam bekerja tercermin dari masih banyak kurir yang belum mencapai target dalam bekerja, Kurangnya kehandalan kurir dalam bekerja hal itu tercermin dari ketidakmampuan kurir dalam bekerja maksimal. Rendahnya inisiatif kurir dalam bekerja hal itu tercermin dari kurir bekerja menunggu intruksi pimpinan dan rendahnya kerajinan kurir dalam bekerja hal itu tercermin dari tingginya tingkat absensi karyawan. Permasalahan yang ditemukan di PT. Ninja Express Padang dari segi disiplin kerja yaitu masih ditemukan kurir datang terlambat, dan tanpa keterangan, seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Absensi Kurur PT. Ninja Express Bulan Januari Sampai Desember 2023

Bulan	Jumlah Kurir	Jumlah Karyawan yang tidak hadir /bulan (orang)	Ketidak hadiran (%)	Jumlah Karyawan yang terlambat /bulan (Orang)
Januari	38	14	36.84	6
Februari	38	9	23.68	12
Maret	38	12	31.58	10
April	38	15	39.47	14
Mei	38	17	44.74	16
Juni	38	13	34.21	12
Juli	38	15	39.47	13
Agustus	38	14	36.84	6
September	38	11	28.95	14
Oktober	38	27	71.05	13
November	38	26	68.42	17
Desember	38	23	60.53	18
Jumlah		196		151

Berdasarkan tabel tersebut, keterlambatan karyawan masih cukup tinggi terjadi selama tahun 2023. Apabila keterlambatan karyawan masuk kantor terus meningkat maka bisa merugikan perusahaan. Kemudian yang paling merugikan perusahaan adalah tanpa keterangan. Dari tabel tersebut terlihat absensi karyawan yang tanpa keterangan paling tinggi terutama terjadi pada Oktober hingga Desember tahun 2023. Keterangan ini adalah pelanggaran kedisiplinan yang paling tidak diinginkan karena sangat mengganggu produktivitas dalam pekerjaan. Absensi atau ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena rendahnya rasa tanggung jawab karyawan. Misalnya adanya urusan pribadi, acara atau urusan keluarga yang mendadak, kesehatan yang menurun sehingga tidak masuk kantor dan alasan lainnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, jika karyawan kurang disiplin terhadap peraturan perusahaan otomatis kinerja yang dilakukan karyawan juga akan tidak maksimal yang menyebabkan kinerja dan citra perusahaan semakin buruk dimata pelanggan.

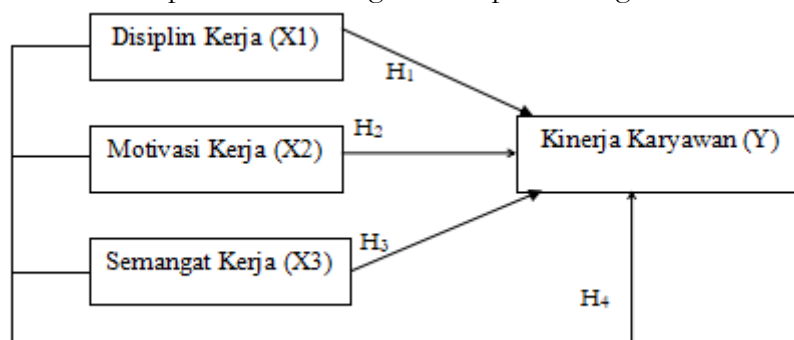
Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut (Manguluang, 2020:155) semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih giat dan lebih baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang lebih maksimal. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat selesai. Sedangkan penyimpangan kerja dan keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja mudah tercapai. Meskipun demikian semangat kerja karyawan masih terkendala beberapa faktor sebagaimana terangkum dalam hasil pra survey pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Data Hasil Pra Survey tentang Semangat Kerja Karyawan PT. Ninja Express Padang

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
1	Saya sudah memanfaatkan jam kerja secara maksimal	20 orang	6 orang	30%	14 orang	70%
2	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan	20 orang	7 orang	35%	13 orang	65%
3	Saya selalu membantu setiap rekan kerja yang membutuhkan pertolongan secara sukarela	20 orang	10 orang	50%	10 orang	50%
4	Saya sudah memberikan hasil kerja yang terbaik	20 orang	14 orang	65%	6 orang	35%

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa survey awal mengenai semangat kerja karyawan PT. Ninja Express Padang, diperoleh jawaban yang masih kurang yaitu berkaitan dengan memanfaatkan jam kerja secara maksimal yang hanya sebesar 30%, kemudian tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan terlihat hanya sebesar 35%. Sementara yang selalu membantu setiap rekan kerja yang membutuhkan pertolongan secara sukarela juga masih 50%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semangat karyawan belum tergolong tinggi sehingga masih perlu mendapat perhatian serius oleh pihak manajemen perusahaan PT. Ninja Express Padang agar bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada Pt. Ninja Express Kota Padang”.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan dalam kalimat berikut. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ninja Express Padang?. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Padang?. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Padang?. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ninja Express Padang?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir PT. Ninja Express Padang
H₂ : Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir PT. Ninja Express Padang
H₃: Diduga, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT Ninja Express Padang
H₄: Diduga, disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT Ninja Express Padang

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Ninja Express Padang. Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 Orang dan sampel berjumlah 38 responden. Teknik pengambilan sampel adalah “*accidental sampling*”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Teknik analisis data dilakukan dengan SEM melalui program SPSS versi 24. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Sugiyono, 2019). Menurut Ghozali (2016) suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 (0,5 >Sig). Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Kurir (Y)

Analisis deskriptif Kinerja Kurir digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Kinerja Kurir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Deskriptif Rata-Rata Kinerja Kurir (Y)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
kuantitas kerja	1	47.3	1	26.3	1	25.7	0	0.5	-	-	4.21	84.1
	8	7	0	2	0	9		3				1
Kualitas kerja	2	54.7	1	33.1	5	12.1	-	-	-	-	4.43	88.5
	1	4	3	6		1						3
Keandalan	2	56.3	9	23.1	7	19.4	0	1.0	-	-	4.35	86.9
	1	2		6		7		5				5
Inisiatif	2	53.1	1	26.8	7	18.9	0	1.0	-	-	4.32	86.4
	0	6	0	4		5		5				2
Kerajinan	2	52.6	1	32.6	6	14.7	-	-	-	-	4.38	87.5
	0	3	2	3		4						8
Rata-rata keseluruhan	2	52.8	1	28.4	7	18.2	0	0.5	-	-	4.34	86.7
	0	4	1	2		1		3				2
n												

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel kinerja kurir pada PT. Ninja

Express Kota Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,729%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang dalam kategori Sangat Baik.

Disiplin Kerja (X1)

Analisis deskriptif Disiplin Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Deskriptif Rata-Rata Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Taat aturan waktu	1	36.8	6	16.3	1	46.8	-	-	-	-	3.90	78.0
	4	4		2	8	4						0
Taat aturan instansi	1	48.9	8	21.0	1	28.9	0	1.0	-	-	4.18	83.5
	9	5		5	1	5		5				8
Taat dalam pekerjaan	1	41.0	6	16.8	1	42.1	-	-	-	-	3.99	79.7
	6	5		4	6	1						9
Taat aturan lainnya	1	44.2	5	14.2	1	39.4	1	2.1	-	-	4.01	80.1
	7	1		1	5	7		1				1
Rata-rata keseluruhan	1	42.7	7	17.1	1	39.3	0	0.7	-	-	4.02	80.3
	6	6		1	5	4		9				7
n												

n

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel disiplin kerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang dalam kategori baik, yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang dalam kategori sangat Baik.

Motivasi kerja (X2)

Analisis deskriptif Motivasi Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Deskriptif Rata-Rata Motivasi Kerja (X2)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Prestasi	1 0	27.3 7	1 1	27.8 9	1 7	44.2 1	0 3	0.5 3	- -	- -	3.82	76.4 2
Pengakuan	2 0	52.1 1	8 0	20.0 0	1 1	27.8 9	- -	- -	- -	- -	4.24	84.8 4
Pekerjaan itu sendiri	2 5	66.8 4	6 9	15.7 9	7 7	17.3 7	- -	- -	- -	- -	4.49	89.8 9
Tanggung jawab	1 9	51.0 5	1 0	25.7 9	9 3	22.6 3	0 3	0.5 3	- -	- -	4.27	85.4 7
Kemajuan	2 2	58.9 5	7 9	17.8 9	9 3	22.6 3	0 3	0.5 3	- -	- -	4.35	87.0 5
Pengembang an pontensi	2 0	53.1 6	8 1	22.1 1	9 4	24.7 4	- -	- -	- -	- -	4.28	85.6 8
Rata-rata keseluruhan	2 0	51.5 8	8 8	21.5 8	1 0	26.5 8	0 6	0.2 6	- -	- -	4.24	84.8 9

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel Motivasi kerja kurir pada PT.Ninja Express Kota Padang yang terdiri dari 30 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,89%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sangat Baik.

Semangat kerja (X3)

Analisis deskriptif Semangat Kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Deskriptif Rata-Rata Semangat Kerja (X3)

Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat a	TC R
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Presensi	1	47.3	7	19.4	1	32.1	0	1.0	-	-	4.13	82.6
	8	7		7	2	1		5				3
Kedisiplina n	1	46.8	6	16.8	1	36.3	-	-	-	-	4.11	82.1
	8	4		4	4	2						1
Kerja sama	2	55.7	6	15.2	1	28.9	-	-	-	-	4.27	85.3
	1	9		6	1	5						7
Tanggung jawab	1	49.4	6	15.2	1	34.7	0	0.5	-	-	4.14	82.7
	9	7		6	3	4		3				4
Rata-rata keseluruha n	1	49.8	6	16.7	1	33.0	0	0.3	-	-	4.16	83.2
	9	7		1	3	3		9				1

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel semangat kerja kurir pada PT.Ninja Express Kota Padang yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,16 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,21%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja kurir pada PT.Ninja Express Kota Padang dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.395	6.637			2.772	0.009
Disiplin_kerja	0.216	0.070	0.288		3.081	0.004
Motivasi_kerja	0.202	0.069	0.185		2.939	0.006
Semangat_kerja	0.563	0.085	0.562		6.594	0.000

Berdasarkan tabel 9. dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,395 + 0,216X_1 + 0,202X_2 + 0,563X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 18,395, artinya jika tidak ada disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja kurir pada PT.Ninja Express Kota Padang adalah sebesar konstanta yaitu 18,395, satuan artinya besar nilai kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang sudah ada yaitu sebesar 18,395 satuan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,216, koefisien artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja

sebesar 0,216 satuan. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,202, koefisien artinya apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.202 satuan. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang. Koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,563, koefisien artinya apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.563 satuan. Artinya semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja kurir (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,972 ^a	0,944	0,939	1,912

Berdasarkan tabel 10, nilai koefisien determinasi terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,939. Hal ini berarti besarnya kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang adalah 93,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.395	6.637		2.772	0.009
Disiplin_kerja	0.216	0.070	0.288	3.081	0.004
Motivasi_kerja	0.202	0.069	0.185	2.939	0.006

Hasil uji t ditemukan nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah $3,081 > t_{\text{tabel}} 1,690$ dan nilai ($\text{sig} = 0,004 < 0,05$). Dengan $df = 38 - 3 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,690 dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,081 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang. Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $2,939 > t_{\text{tabel}} 1,690$ dan nilai ($\text{sig} = 0,006 < 0,05$). Dengan $df = 38 - 3 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,690 dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,939 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang. Nilai t hitung variabel semangat kerja adalah $6,594 > t_{\text{tabel}} 1,690$ dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 38 - 3 = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,690 dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $6,594 > 1,690$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima dapat disimpulkan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang.

Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2102,795	3	700,932	191,752	.000 ^b
Residual	124,284	34	3,655		
Total	2227,079	37			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 191,752 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen dan 1. Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai $df= 38- 3 - 1 = 34$ maka nilai F tabel adalah 2,494, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima dapat disimpulkan disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang.

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas, rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang ($sig = 0,004 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,081 > 1,690$. Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel disiplin kerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang dalam kategori baik. yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang dalam kategori sangat Baik. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula (Wibowo, 2018). Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan organisasi. Karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kinerja yang optimal di organisasi (Adel et al., 2023).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilham, 2019) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil studi lainnya yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2017) juga menunjukkan ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian (Fiqi, 2018) yang memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang ($sig = 0,006 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,939 > 1,690$. Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel Motivasi kerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang yang terdiri dari 30 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,24 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,89%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sangat Baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edison.dkk (2019) Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuan. Ada tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*). Menurut (Wibowo, 2018:330) bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Ompusunggu & Simanjuntak, (2020) dimana pada penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian (Destafiani et al., 2022) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $6,594 > 1,690$. Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel semangat kerja kurir pada PT.Ninja Express Kota Padang yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,16 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,21%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja kurir pada PT.Ninja Express Kota Padang dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Busro, 2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas atau kinerja karyawan (Manguluang, 2016). Sebagaimana ditemukan dalam hasil penelitian (Prasetyo, 2022) bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam Penelitian (Hafiz et al., 2019) juga ditemukan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hermita et al (2022), hasil penelitian menunjukkan Semangat kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Hafiz et al (2019), hasil penelitian ditemukan semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai kantor Kecamatan gondangwetan di Kabupaten Pasuruan (Mutathahirin et al., 2020).

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan signifikan bersama-sama terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Nilai koefisien determinasi terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,939. Hal ini berarti besarnya kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang adalah 93,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lainnya (Baidar et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,34 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,729%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja kurir pada PT. Ninja Express Kota Padang dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2019:87) “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi. (Wibowo, 2018:330) bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Begitu pula dengan pendapat (Manguluang, 2020:155) yang menyatakan bahwa semangat kerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas atau kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Hermita et al (2022), hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan semangat kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Hafiz et al (2019), hasil penelitian ditemukan disiplin kerja dan semangat kerja (memiliki pengaruh positif

pada kinerja pegawai kantor Kecamatan gondangwetan di Kabupaten Pasuruan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Agam dapat disimpulkan sebagai berikut. Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah indikator paling dominan pada variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kehandalan dimana nilai rata-rata 4,52 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90,48% dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel etos kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah kerja keras dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,38% dalam kategori Sangat Baik. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam ditunjukan dengan nilai R^2 sebesar 0,300 hal ini berarti besarnya kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Agam adalah 30,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya.

SARAN

Pada variabel etos kerja, indikator terendah adalah kerja cerdas, oleh sebab itu sebaiknya Dinas Pertanian Kab.Agam memberikan pelatihan dan tunjangan belajar kepada pegawai sesuai bidangnya. Indikator terendah variabel kinerja adalah kuantitas kerja pegawai, oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan pekerjaan sesuai kapasitas pegawai agar tercapai kuantitas kerja pegawai. Bagi Penulis diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang Pengaruh etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab.Agam. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perwakilan dinas Pertanian Kab.Agam dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi Akademisi sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembandingan bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Destafiani, D., Sutardjo, A., & Anggreani, M. D. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM Cabang Pariaman. *Jurnal Matua*, 4.
- Emron Edison. Yohny dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia* (bandung). Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia.

- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1.
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4.
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurhica.v5i4.148>
- Hermita, R., M., A., & Yuliantanty, S. (2022). Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Jurnal Matua*, 4.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.
- Manguluang, A. (n.d.). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. (Y. P, Ed.) (2020 ed.). Ekasakti Press.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam, 4.
- Prasetyo, G. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dos Ni Roha Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2.
- Pratiwi, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 3.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Copyright holder:

© Alpadri. Salfadri. Yuliantanty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA