

PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023

Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi

PENGARUH SELF-ESTEEM, EFIKASI DIRI DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA

Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari

PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA

Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT

Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA

Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari, dan M. Agus Kurniawan

PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA

Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan

PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT

Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 19 Nomor 01, April 2026

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel

Telepon/Fax : (0735) 326122

Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>

e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

HAL.

1. PENGARUH <i>RETURN ON ASSET</i> (ROA) DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB-SEKTOR INDUSTRI SEMEN YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2018-2023 <i>Jamila, Tati Herlina, dan Mailani Rabiulkhri</i>	01 – 13
2. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT LINGOET PERSADA ABADI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR <i>Wira Pedra, Rr. Dimas Veronica Priharti, dan Rosmala Dewi</i>	14 – 27
3. PENGARUH <i>SELF-ESTEEM</i> , EFIKASI DIRI DAN <i>ADVERSITY QUOTIENT</i> TERHADAP RESILIENSI KERJA PT. ORIFLAME INDONESIA <i>Ervin Mardalena, Noviansyah, Darman Syafe'i dan Palupi Indah Sari.</i>	28 – 40
4. PERAN TINGKAT UPAH DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN MIGRASI MASUK DI PULAU SUMATERA <i>Deki Fujiansyah, dan Andri Irawan</i>	41 – 53
5. PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGADAAN BARANG/JASA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAHAT <i>Darliansyah, Marko Ilpiyanto dan Delvina Yulanda</i>	54 – 70
6. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA <i>Wiwit Manda Sari, Darman Syafe'i, Nourma Wulanda, Palupi Indah Sari dan M. Agus Kurniawan</i>	71 – 85
7. PENGARUH EKSPOR, IMPOR DAN PENANAMAN MODAL ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA <i>Dela Purnama, Novie Al Muhariah, dan Andri Irawan</i>	86 – 97
8. PENGARUH PENGAWASAN, PENGHARGAAN, DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LAHAT <i>Edwar, Marko Ilpiyanto, dan Nisma Aprini</i>	98 – 111



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. J&T CABANG BATURAJA

**Wiwit Manda Sari¹, Darman Syafe'i², Nourma Wulanda³, Palupi Indah Sari⁴ dan
M. Agus Kurniawan⁵**

^{1,2,3,4,5} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja*

*Email: Wulandanourma18@gmail.com**

KEYWORDS

*Work Discipline, Work
Motivation and Employee
performance*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](#) license*



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. J&T Express Baturaja Branch. The data collection technique used in this study was through the distribution of questionnaires. The population size was 33 people. The data analysis technique used was multiple linear regression. Based on the partial analysis results, there is a positive effect of work discipline on employee performance with a t-value of 6.677. The work motivation variable has a positive effect on employee performance with a t-value of 4.392. Simultaneously, it was found that work discipline and work motivation have an effect on employee performance at PT. J&T Express Baturaja Branch with a calculated F-value of 157,854 > 3,32. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.913. This indicates that the contribution of work discipline and work motivation to employee performance is 91.3%, while the remaining 8.7% is influenced by other variables outside this study, namely leadership style, work environment, workload, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan Aset Penting Bagi Setiap Organisasi Atau Perusahaan Baik Swasta Maupun Pemerintah, Dalam Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan. Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Akan Memiliki Peran Yang Dominan Di Dalam Menunjang Keberhasilan Perusahaan Dan Mampu Bersaing Di Era Globalisasi Ini. Kinerja Karyawan Menjadi Salah Satu Faktor Utama Dalam Menunjang Keberhasilan Perusahaan, Tanpa Adanya Tenaga Kerja Yang Berkualitas Dan Memiliki Motivasi Tinggi Maka Kegiatan Operasional Perusahaan Tidak Akan Berjalan Secara Optimal. Menurut Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah

Ilmu Dan Seni Mengatur Hubungan Dan Peranan Tenaga Kerja Agar Efektif Dan Efesien Serta Membantu Terwujudnya Tujuan Perusahaan, Karyawan, Dan Masyarakat.

J&T Express Merupakan Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Berbasis Teknologi Internet. Didirikan Pada Tanggal 20 Agustus 2015 Oleh Jet Lee Dan Tony Chen, Keduanya Berasal Dari Latar Belakang Manajemen OPPO Indonesia. Nama J&T Itu Sendiri Berasal Dari Inisial Kedua Pendirinya Yaitu Jet Dan Tony Yang Berarti *Jet* (Cepat), *Timely* (Tepat Waktu), Dan *Technology* (Teknologi). Di Baturaja Sendiri J&T Express Didirikan Pada Tahun 2017, Yang Hadir Sebagai Perusahaan Express Baru Di Kabupaten OKU Yang Beralamat Di Jl.Garuda Lintas Sumatera, Kec.Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32121.

Berdasarkan Hasil Prasuvei Pada Penelitian Ditemukan Bahwa Disiplin Kerja Pada Pt.J&T Express Cabang Baturaja Belum Maksimal. Hal Ini Dapat Dilihat Dari Indikator Masuk Kerja Tepat Waktu Masih Ada Sebagian Karyawan Yang Datang Terlambat Dari Aturan Yang Telah Ditetapkan Terutama Pada Bagian Operasional Seperti Kurir. Kemudian Dilihat Dari Indikator Target Pekerjaan Sebagian Karyawan Mengaku Bahwa Belum Bisa Mencapai Target Pengiriman Harian Pada Waktu Tertentu Terutama Saat Volume Paket Meningkat (Seperti Akhir Bulan Atau Promosi Online Shop). Hal Ini Bisa Disebabkan Disiplin Waktu Dan Koordinasi Antar Bagian Yang Kurang Baik.

Selain Disiplin Kerja Motivasi Kerja Juga Perlu Bagi Perusahaan Dimana Motivasi Kerja Merupakan Dorongan Internal Maupun Eksternal Bagi Karyawan Untuk Melaksanakan Tugas Secara Optimal. Tetapi Masih Ditemukan Bahwa Motivasi Kerja Belum Terlihat Maksimal Hal Ini Dapat Di Lihat Dari Indikator Balas Jasa (Upah) Dimana Karyawan Tidak Menerima Tunjangan – Tunjangan Yang Lainnya, Tidak Adanya Tunjangan Yang Diberikan Perusahaan Membuat Karyawan Merasa Kurang Termotivasi Terhadap Pekerjaan Ini. Kemudian Permasalahan Dari Indikator Fasilitas Kerja Dimana Perusahaan Tidak Memberikan Fasilitas Kerja Seperti Tas Paket Kepada Para Karyawan Yang Bekerja Dilapangan Seperti Kurir, Tas Paket Yang Digunakan Masih Tas Paket Pribadi, Sehingga Karyawan Kurang Termotivasi Atas Pekerjaannya.

Selain Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan Juga Perlu Diperhatikan Oleh Perusahaan Yang Mana Kinerja Karyawan Merupakan Kemampuan Karyawan Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan. Hal Ini Dapat Dilihat Dari Indikator Aspek Waktu Banyak Karyawan Merasa Bahwa Target Waktu Pengiriman Kadang Sulit Untuk

Dicapai Disebabkan Oleh Terlalu Banyak Nya Paket,Serta Kondisi Lalu Lintas. Kemudian Pada Indikator Penekanan Biaya Beberapa Karyawan Mengungkapkan Bahwa Masih Adanya Pemborosan Pada Penggunaan Bahan Bakar Dan Perawatan Kendaraan Yang Akan Berpotensi Mengurangi Keuntungan Perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umunya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat untuk kerja, secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2024:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. J&T Express Cabang Baturaja yang beralamat di JL.Garuda Lintas Sumatra, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. Dari ruang lingkup ini Maka penulis akan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Baturaja Timur.

Jenis Dan Sumber Data

- a) Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder Menurut (Sugiyono,2022) Data primer penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan J&T Express Cabang Baturaja. Sedangkan untuk pengukurannya menggunakan skala likert. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari tempat objek penelitian dilakukan.
- b) Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2022).Dalam penelitian ini, sumber skunder diperoleh dari studi pustaka melalui berbagai jurnal yang menunjang data penelitian serta buku-buku yang didapat dari perpustakaan, maupun artikel dari internet.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:80) Populasi adalah wilayah generalisasi atau keseluruhan objek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 33 karyawan PT. J&T Express Cabang Baturaja Timur. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel yang dicari pada signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-2)$ yaitu $(33-2=31)$ didapatkan r tabel 0,3440 diketahui bahwa nilai

koefisien korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas.

Menurut Priyatno (2019:158) reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang reliabel, sedangkan 0,7 diterima dan diatas 0,8 adalah reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Reabilitas

Vaiabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Disiplin Kerja (X1)	0,980	Reliabel
2. Motiavsi Kerja (X2)	0,955	Reliabel
3. Kinerja Karyawan (Y)	0,967	Reliabel

Sumber : Data Primer , 2025 (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,980, X2 (Motivasi kerja) sebesar 0,955 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,967 Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan masing-masing variabel yaitu Disiplin kerja ,Motivasi kerja, Kinerja Karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir Pernyataan dari semua variabel adalah reliabel sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (Konsisten).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria Pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
Uji One Sample Kolmogrow Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.90114631
	Absolute	.117
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.755

Sumber Data Primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan metode one sample kormogrow smirnov dapat disimpulkan bahwasanya nilai asym sig yaitu 0,755 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat di ambil keputusan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadinya multikolinearitas. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance < 0,1 maka terjadinya multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2,714	3,491			
Disiplin Kerja(X1)	,587	,088	,605	,352	2,842
Motivasi Kerja(X2)	,456	,104	,398	,352	2,842

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.7 Dapat dilihat bahwa nilai toleranse Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,352 dan VIF sebesar 2,842, nilai Tolerance Motivasi kerja (X2) sebesar 0,352 dan VIF sebesar 2,842 Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolineritas antara variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,706	2,203		,775	,445
Disiplin Kerja (X1)	,054	,055	,294	,969	,340
Motivasi Kerja (X2)	-,045	,066	-,209	-,691	,495

a. Dependent Variable: ABS

Sumber Data Primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai sig Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,340 dan motivasi kerja (X2) Sebesar 0,495. Karena nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. J&T Express Cabang Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hasil perhitungan regresi linear berganda yang telah dilakukan sebagai berikut: hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut;

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,714	3,491		,777	,443
Disiplin Kerja (X1)	,587	,088	,605	6,677	,000
Motivasi Kerja (X2)	,456	,104	,398	4,392	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber Data Primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut dapat dilihat perhitungan regresi linear berganda maka persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,714 + 0,587 X_1 + 0,456 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 2,714 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 2,714.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,587 menyatakan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,587 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,456 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi kerja (X2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji – t (Uji Secara Individual / Parsial)

Besar tingkat signifikansi (α) pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05 sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-k-1$ ($33-2-1=30$). Adapun pengujian terhadap pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat tabel 5.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t hitung Disiplin Kerja (X_1) sebesar 6,677 t hitung Motivasi kerja (X_2) sebesar 4,392, dengan t tabel ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu ($33-2-1=30$) untuk uji dua pihak diperoleh t tabel = 2.04227.

Uji – F (Uji Secara Bersama-sama/ Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan, yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Menentukan F tabel dapat dilihat pada daftar yang telah dilampirkan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = (n-k-1) / (33-2-1=30)$. Untuk uji dua pihak maka didapatkan F tabel = 3,32 Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5125,054	2	2562,527	157,854	.000 ^b
Residual	487,006	30	16,234		
Total	5612,061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber Data Primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $157,854 > 3,32$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.J&T Express Cabang Baturaja, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variable bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Priyatno,2019:56). Hasil pengolahan data koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Pengujian Analisa Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.913	.907	4,029

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber Data Primer 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,913 Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, sebesar 91,3 % sedangkan sisanya 8,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja (Kasmir,2024:193).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan diketahui secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan diketahui secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi Disiplin kerja (X1) sebesar 0,587 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, semakin sering Disiplin kerja (X1) dilakukan maka Kinerja karyawan (Y) di PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu akan meningkat. Disiplin kerja yang baik akan menjadikan hasil kinerja semua karyawan meningkat baik, disiplin kerja dilakukan dari hak sederhana seperti disiplin waktu masuk dengan teratur dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu. Pada PT. J&T Express Cabang Baturaja umumnya memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat pada ketaatan terhadap peraturan. Karyawan J&T Express Cabang Baturaja sudah mematuhi aturan perusahaan, seperti penggunaan atribut kerja, prosedur keamanan, dan tata cara pelayanan, hal ini dapat dilihat dari indikator mematuhi semua peraturan Perusahaan, kemudian

karyawan PT. J&T Express Cabang Baturaja juga selalu menggunakan waktu secara efektif seperti dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu dan Ketika tidak masuk bekerja karyawan selalu melampirkan surat izin agar Perusahaan tidak memberikan sanksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Afandi yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menciptakan kinerja yang optimal. Tanpa disiplin yang baik, meskipun karyawan memiliki kemampuan tinggi, hasil kerja yang dicapai tidak akan maksimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan PT J&T Express Cabang Baturaja.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,456 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, semakin tinggi motivasi kerja (X_2) dilakukan maka Kinerja karyawan (Y) di PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu akan meningkat. Motivasi kerja yang baik akan menjadikan hasil kinerja semua karyawan meningkat. Pada PT. J&T Express Cabang Baturaja karyawan merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya upah atau gaji yang sesuai, rasa aman dalam bekerja, fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja seperti suasana kerja yang kondusif, rekan kerja yang saling mendukung, dan kerja sama tim yang menciptakan suasana kerja yang harmonis sesuai dengan indikator kondisi kerja. Hasil penelitian di dukung oleh teori Afandi yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, memiliki inisiatif, dan berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar $6,677 > 2.04227$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, maka kinerja karyawan di PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu akan meningkat. Sesuai dengan teori hubungan yang menyebutkan bahwa Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Teori yang mendukung dalam penelitian ini dilakukan oleh

Muhammad Jimi Asmoro (2023) Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja PT J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. Hasil penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh (Andika & Suarmayanasa, 2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban kerja Terhadap kinerja karyawan SPX Buleleng Hub.

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi (X2) juga menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel sebesar $4,392 > 2.04227$ Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu akan meningkat. Karyawan yang memiliki dorongan internal maupun eksternal kerja tinggi, kebutuhan untuk berprestasi, dan penghargaan yang dirasakan adil akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh Agung Widayat (2024) Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ninja Xpress Cabang Baturaja. Hasil penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Derlean, dkk (2025) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai kantor Pos Sorong. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Pos Sorong.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung > F tabel sebesar $157,854 > 3,32$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima artinya secara simultan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT J&T Express Cabang Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal Ini menunjukkan bahwa Kedua variabel ini saling melengkapi disiplin menciptakan keteraturan dan kepatuhan, sedangkan motivasi mendorong semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT J&T Express Cabang Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 91,3 % sedangkan sisanya 8,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja (Kasmir,2024:193).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan maka dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Secara simultan kedua variabel yaitu Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Hasil regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi Disiplin kerja (X1) sebesar 0,587 sedangkan hasil regresi linear berganda koefisien regresi Disiplin kerja (X2) sebesar 0,456 bernilai positif yang berarti arah hubungan positif, semakin sering Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) dilakukan maka Kinerja karyawan (Y) pada PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu akan meningkat.
4. Hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering ulu, sebesar 91,3% sedangkan sisanya 8,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diketahui dalam penelitian ini, antara lain variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja (Kasmir,2024:193)

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan seperti ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.
- b) Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik motivasi dari dalam diri (intrinsik) maupun dari perusahaan (ekstrinsik) terbukti

mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kinerja karyawan.

- c) Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini dapat di diteliti ulang dengan penelitian lain untuk menambahkan variabel lainnya, agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator: (Edisi Ke-1) Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agung Widayat, dkk. 2024. “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ninja Xpress Cabang Baturaja”. Jurnal Ekonomika . Vol 17 Nomor 2. Baturaja: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Andwika, I. G. A. S., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spx Buleleng Hub. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(2).
- Devi Amanda, dkk. 2024. “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Total Quality Management (TQM) Pada PDAM Tirta Raja Kabupaten OKU”. Jurnal Ekonomika . Vol 17 Nomor 2. Baturaja: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Hasibuan, M.S.P (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: (Edisi Ke-20). Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir, (2024). Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik): (Edisi ke-8).Depok: Rajawali Pers.
- Muhammad Jimmi Asmoro Putro, & M Farid Wajdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn Di Perusahaan J&T express Cabang solo Timur Surakarta. Jurnal Ekuilnmi, 5(1). <https://doi.org/10.36985/ekuilnmi.v5i1.834>
- Muhammad Jimmi Asmoro Putro, & M Farid Wajdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawn Di Perusahaan J&T express Cabang solo Timur Surakarta. Jurnal Ekuilnmi,5(1). <https://doi.org/10.36985/ekuilnmi.v5i1.834>
- Priyatno, Dewi. (2019). Analisis Korelasi,Regresi, dan Multivariate dengan SPSS: (Edisi Ke-2). Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Siti Rahma Derlean, Digor Mufti, & Munifa Munifa. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Sorong. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi, 2(3), 106–113. <https://Doi.Org/10.69714/Gcqr6c18>

- Syahrani, A., Wahyuni Amelia, R., Kunci, K., Kerja, D., & Karyawan, K. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Pamulang Periode 2022-2023. In Jorapi : Journal Of ResearchAndPublicationInnovation(Vol.3,Issue3).[Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Joaiia/Index348](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Joaiia/Index348)
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang The Influence Of Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Delivery Employees Pt. Pos Indonesia (Persero) In The City Of Padang. JM, 4(1), 17–28.
- Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Subardi, L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Sekayu (Vol. 7, Issue Desember).Yulianty, S. (n.d.).



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2,5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah", Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009 }
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id