

**ANALISIS DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI OUT BOUND PT JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN**

**Azli Firmansyah Rambe<sup>1</sup>, Ahmad Aswan Waruwu<sup>2</sup>**  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia<sup>1,2</sup>

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Azli Firmansyah Rambe

E-mail: [azlifirmansyah99@gmail.com](mailto:azlifirmansyah99@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and loyalty on employee performance in the Out Bound Division of PT JNE Express Medan Main Branch. With a quantitative and associative approach, this study involved 40 permanent employees as samples selected by purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work discipline, work motivation, and loyalty simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation proved to be the most dominant factor with a t value of 3.226 and a contribution of 0.426, followed by work discipline with a t value of 2.577 (contribution of 0.342) and loyalty with a t value of 2.331 (contribution of 0.307). Simultaneously, the three variables explain 38.6% of the variation in employee performance, with a calculated F value of 7,551 ( $p = 0.000$ ). This finding confirms that increasing employee motivation, discipline, and loyalty can be an effective strategy to increase productivity in the company.*

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

**Abstrak:** *Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Dengan pendekatan kuantitatif dan asosiatif, penelitian ini melibatkan 40 karyawan tetap sebagai sampel yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dengan nilai t hitung 3.226 dan kontribusi sebesar 0.426, diikuti oleh disiplin kerja dengan nilai t hitung 2.577 (kontribusi 0.342) serta loyalitas dengan nilai t hitung 2.331 (kontribusi 0.307). Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 38,6% variasi kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 7.551 ( $p = 0.000$ ). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja, disiplin, serta loyalitas karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan.*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan, PT JNE Express*

## 1. PENDAHULUAN

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

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

Menurut Mangkunegara (2019) disiplin kerja dapat diartikan dengan melakukan management yang ditujukan untuk memperkuat pedoman – pedoman organisasi. Disiplin merupakan kualitas esensial yang idealnya melekat kepada setiap individu di lingkungan kerja. Ketika para pekerja menginternalisasi dan mengimplementasikan prinsip-prinsip disiplin dalam rutinitas profesional mereka, hal ini berpotensi memicu peningkatan etos kerja secara signifikan. Konsekuensinya, tingkat produktivitas cenderung meningkat, yang pada gilirannya dapat memfasilitasi

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

pencapaian target dan sasaran strategis organisasi dengan lebih efektif. Dengan demikian, budaya disiplin yang kuat dalam suatu institusi dapat menjadi katalis bagi kemajuan dan kesuksesan kolektif.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat kinerja pegawai dari beberapa aspek riset Kinerja Pegawai PT JNE Express Cabang Utama Medan Divisi Outbound pada tahun 2021-2023. Penilaian kinerja pada tahun 2022 sebesar 80 menurun di tahun 2023 sebesar 78,16 lebih kecil dari nilai rata-rata sebelumnya di tahun 2022. Secara umum

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

dapat dilihat bahwasanya penurunan kinerja terjadi di tahun 2021 dengan nilai rata-rata sebesar 76.83.

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

**Tabel 2. Pra Survei Kinerja Karyawan (Y)**

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

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

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
5	Karyawan bekerja dengan pengawasan yang ketat	15	50	15	50	30	100
Hubungan Antar Karyawan							
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja Karyawan	15	50	15	50	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas menggambarkan kinerja karyawan perusahaan. Pernyataan pada indikator kualitas kerja karyawan yang menjawab ya pada pernyataan pertama sebanyak 43,33% sedangkan sisanya 56,67% menjawab tidak atas pernyataan karyawan bekerja dengan standard kualitas yang baik, adapun yang menjawab ya pada pernyataan kedua ada sebanyak 50% dan yang menjawab tidak ada sebanyak 50%. Hal tersebut menjelaskan bahwa beberapa pekerja belum paham akan standard kerja yang ada di perusahaan sehingga belum mampu merealisasikan kualitas kerja yang diharapkan oleh manajemen. Kemampuan karyawan dalam merealisasikan hasil kerja yang berkualitas berkaitan dengan rendahnya kemampuan dari masing – masing karyawan. Seperti yang dapat dilihat di lapangan yaitu masih ada kesalahan karyawan dalam menyelesaikan laporan hasil kerja.

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

Pada indikator waktu pernyataan peratama ada sebanyak 50% responden dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam bekerja sedangkan 50% responden tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik dan pada pernyataan kedua ada sebanyak 40% yang menjawab ya dan 60% responden yang menjawab tidak artinya karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai

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

dengan deadline sehingga banyak pekerjaan yang tidak efisien. Fenomena yang ada di lapangan berhubungan dengan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yaitu beberapa karyawan tidak bisa mengerjakan tugasnya sesuai dengan deadline. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya peran pimpinan yang efektif dalam melakukan pengawasan terhadap anggotanya.

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

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

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

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

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

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

Sumber: SDM PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan

Dari table 1.3 di atas dapat terlihat tingkat absensi dan keterlambatan sepanjang 3 tahun terakhir yang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 tingkat absensi karyawan menjadi 41% dengan jumlah tingkat keterlambatan karyawan sebesar 29%. Sementara pada tahun 2022 tingkat absensi karyawan tetap sebesar 41% dengan tingkat keterlambatan karyawan yang mengalami kenaikan menjadi 35%, sedangkan pada tahun 2023 absensi karyawan mengalami kenaikan menjadi 46% dengan tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 28%. Sehingga dari rekapitulasi bisa disimpulkan dari absensi tersebut yaitu, tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Out Bound PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan masih belum optimal.

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

Untuk memfokuskan riset, batasan masalah ditetapkan dengan hanya mengkaji variable disiplin kerja, motivasi kerja, dan loyalitas dalam kaitannya dengan kinerja



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

karyawan. Lebih spesifik lagi, riset ini dibatasi pada karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express. Pembatasan ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan terarah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di divisi tersebut.

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

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

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

## 2. METODE PENELITIAN

Manullang dan Pakpahan (2018) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya riset ini merupakan riset kuantitatif dengan paradigma asosiatif. Riset kuantitatif adalah metode riset yang berkaitan dengan angka yang dianalisis menggunakan statistic. Studi yang mengkaji hubungan antar Variable, sering disebut sebagai riset asosiatif atau kausal, bertujuan untuk mengungkap dampak yang ditimbulkan oleh satu faktor terhadap faktor lainnya. Dalam konteks ini, peneliti

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

berupaya menyelidiki bagaimana suatu elemen independen dapat mempengaruhi atau mengubah elemen dependen yang menjadi fokus pengamatan.

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

**Tabel 4. Kriteria Karyawan**

<b>No</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>
1	Karyawan Tetap	40
2	Karyawan Kontrak	13
3	Karyawan Freelance	2
<b>Total</b>		<b>55</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Subset dari populasi yang menjadi fokus penelitian disebut sampel. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh kesimpulan yang dapat diaplikasikan pada keseluruhan populasi. Dalam studi ini, metode pemilihan sampel yang diterapkan adalah pengambilan sampel bertujuan atau purposive sampling. Menurut Ramdhan (2021), metode ini melibatkan seleksi partisipan berdasarkan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan riset. Jenis sampling yang digunakan pada penelitian ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Proses ini memungkinkan peneliti untuk memilih individu yang paling relevan dan representatif untuk menjawab pertanyaan peneliti. Kriteria yang dimaksud pada riset ini adalah karyawan berstatus sebagai karyawan tetap. Berdasarkan Tabel 3.2 jumlah sampel 40 karyawan tetap pada Divisi Out Bound PT JNE EXPRESS Cabang Utama Medan.

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

**Tabel 5. Bidang Kerja Responden yang Diteliti**

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Staff	20
2	Staff Out Bound	8
3	Staff Operasional	5
4	Staff Gudang	5
5	Staff Admin	2
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2024

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

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

Dalam pengumpulan data, riset tersebut menerapkan 3 metode utama:

1. Survei Tertulis Responden diminta mengisi formulir yang berisi serangkaian pertanyaan terstruktur terkait topik penelitian. Metode ini memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan konsisten.
2. Pengamatan Langsung Teknik ini digunakan untuk mengamati perilaku, proses kerja, atau fenomena lain secara langsung. Metode ini efektif terutama ketika

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

jumlah subjek yang diamati tidak terlalu besar dan memungkinkan observasi mendalam.

3. Kajian Literatur Peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, makalah, kemudian studi terdahulu sesuai pada pembahasan riset. Selain itu, data sekunder yang berkaitan dengan objek riset juga ditelaah untuk memperkaya pemahaman dan analisis.

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

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

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

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

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

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

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

Terakhir, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi mengindikasikan kemampuan prediksi model yang lebih baik. Uji ini memberikan gambaran tentang kekuatan model dalam menjelaskan variasi KINERJA. Dengan mengintegrasikan hasil dari berbagai uji tersebut, riset ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara variabel-variabel independen dan KINERJA. Kombinasi analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih akurat dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja.

### 3. HASIL PENELITIAN

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

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

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

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

Dimana:

Y = KINERJA (variabel dependen) 14.701 = Konstanta

X<sub>1</sub> = Variable independen pertama

X<sub>2</sub> = Variable independen kedua

X<sub>3</sub> = Variable independen ketiga

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

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

tertinggi (0.426), yang mengindikasikan bahwa di antara semua variabel independen, X2 memiliki pengaruh paling besar terhadap KINERJA.

- 4) Variabel X3 LOYAL (0.178): Koefisien regresi X3 sebesar 0.178 menunjukkan hubungan positif dengan KINERJA. Setiap peningkatan satu unit dalam X3 diperkirakan akan meningkatkan KINERJA sebesar 0.178 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Pengaruh X3 juga signifikan secara statistik (Sig. 0.025 < 0.05). Nilai Beta terstandarisasi X3 adalah 0.307, yang menunjukkan bahwa meskipun memiliki pengaruh paling kecil di antara ketiga variabel independen, X3 tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap KINERJA.

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

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

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

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

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

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

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505.588	3	168.529	7.551	.000 <sup>b</sup>
	Residual	803.503	36	22.320		
	Total	1309.091	39			

Sumber: Data Primer diolah, 2024

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

Nilai signifikansi yang tercantum dalam tabel adalah 0.000. Angka ini menunjukkan probabilitas bahwa hasil yang diperoleh terjadi secara kebetulan.



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

Dengan nilai signifikansi yang sangat kecil (kurang dari 0.05), kita memiliki bukti statistik yang kuat bahwa kombinasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti sangat kecil kemungkinannya bahwa hubungan antara variabel-variabel independen dan Kinerja Karyawan terjadi secara kebetulan.

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

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

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

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.335	4.724

Sumber: Data Primer diolah, 2024

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

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

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

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

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

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

#### **4. PEMBAHASAN**

Penelitian ini menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan dengan temuan yang menunjukkan Motivasi Kerja sebagai faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai Beta terstandarisasi

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

tertinggi sebesar 0.426, nilai t hitung 3.226 dengan signifikansi  $p < 0.05$ , dan koefisien regresi 0.222, yang secara signifikan melampaui pengaruh variabel lainnya.

Dibandingkan dengan penelitian Rahmawati et al. (2020) yang dilakukan pada pekerja industri manufaktur di Indonesia, temuan penelitian ini konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa motivasi merupakan penggerak utama peningkatan produktivitas dan performa kerja. Dalam konteks PT JNE Express Cabang Utama Medan, hal ini mengindikasikan perlunya fokus strategis pada program-program yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pengembangan karir, sistem penghargaan yang kompetitif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif.

Variabel Disiplin Kerja menempati posisi kedua dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2.577 dan koefisien regresi 0.286. Hasil ini sejalan dengan penelitian Widiastuti & Santosa (2019) pada perusahaan jasa transportasi, yang juga menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian ini menekankan pentingnya menegakkan aturan, memberikan sanksi yang konstruktif, dan membangun budaya disiplin yang mendorong produktivitas.

Loyalitas, meskipun memiliki pengaruh paling rendah di antara ketiga variabel, tetap memberikan kontribusi signifikan dengan nilai t hitung 2.331 dan koefisien regresi 0.178. Temuan ini konsisten dengan penelitian Pratama & Suwardi (2021), yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun tidak sebesar faktor motivasi atau disiplin.

Analisis simultan mengungkapkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 38.6% variasi kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 7.551. Sisanya 61.4% variasi kinerja disebabkan oleh faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi eksternal perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT JNE Express Cabang Utama Medan membutuhkan pendekatan holistik

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

yang secara sistematis mengembangkan motivasi, disiplin, dan loyalitas. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor kunci yang paling berpengaruh, yang konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya di berbagai konteks organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen PT JNE Express Cabang Utama Medan untuk merancang intervensi strategis yang difokuskan pada peningkatan motivasi kerja, diikuti dengan penguatan disiplin dan pengembangan loyalitas karyawan. Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **5. KESIMPULAN**

Penelitian Penelitian pada PT JNE Express Cabang Utama Medan mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh disiplin kerja dan loyalitas.

Temuan penelitian menekankan pentingnya pendekatan menyeluruh dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan disarankan untuk secara simultan meningkatkan motivasi, memperkuat budaya disiplin, dan membangun loyalitas karyawan guna mengoptimalkan kinerja.

Dampak bagi Perkembangan Keilmuan, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan empiris ini mendukung pengembangan teori sumber daya manusia, khususnya dalam mengidentifikasi variabel kunci yang berperan dalam meningkatkan performa organisasional. Penelitian ini membuka peluang untuk kajian lebih lanjut tentang dinamika hubungan antara motivasi, disiplin, loyalitas, dan kinerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga, masih terdapat ruang untuk eksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri jasa pengiriman.

## 6. REFERENSI

- Ahmad, R., Waruwu, A. A., Wahyono, T., & El Fikri, M. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Sinar Terang Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. *Manajemen Strategis Terkini*, 6(2).
- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 772–783.
- Fauzan, A., Waruwu, A. A., & Pratama, S. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara Iv Regional 1 Medan. *Manajemen Dewantara*, 8(2).
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Lubis, K. A., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 1–12.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190.
- Sihombing, K., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Motivasi Pengembangan Sdm Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Roda Mas Auto Prima. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(11), 4435–4442.
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- Waruwu, A. A., & SE, M. S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. Stres Kerja Dan Konflik Kerja.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454.
- Ahmad, R., Waruwu, A. A., Wahyono, T., & El Fikri, M. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mandiri Sinar Terang Kecamatan

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

- Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. *Manajemen Strategis Terkini*, 6(2).
- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 772–783.
- Fauzan, A., Waruwu, A. A., & Pratama, S. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Iv Regional 1 Medan. *Manajemen Dewantara*, 8(2).
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2023.100215>
- Lubis, K. A., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 1–12.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190.
- Sihombing, K., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Motivasi Pengembangan Sdm Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Roda Mas Auto Prima. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(11), 4435–4442.
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- Waruwu, A. A., & SE, M. S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. Stres Kerja Dan Konflik Kerja.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454.